



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่อมสัก จังหวัดเพชรบูรณ์



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
www.bungkla.go.th

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ศึกษาวิเคราะห์ ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้อง และต่อเนื่องตามนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
๒. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงวิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนงาน การจำแนก ตำแหน่งและการประเมินผลกำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐาน คุณภาพ และตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
๓. ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำโครงการหรือกิจกรรม การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งร่วมกำหนดตัวชี้วัดด้านการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้งานการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร และบรรลุกับความต้องการและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง
๔. ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
๕. กำกับ ติดตามการดำเนินงาน หรือพิจารณากำหนดประเด็นวิเคราะห์เสนอแนะ ให้ความเห็น เกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๖. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการสรรหา เลือกรับบุคคลตั้งแต่ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ เป็นต้น เพื่อให้สามารถสนับสนุนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เน้นความโปร่งใส และเป็นธรรม
๗. กำกับ วางแนวทางการทำงาน แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๘. กำกับ ติดตาม ควบคุม และดูแลการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานด้านสารสนเทศข้อมูล บุคคล ทะเบียนประวัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสารสนเทศและข้อมูลบุคคลเป็นปัจจุบันและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้
๙. กำกับ ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการจัดทำแผนเกษียณอายุของบุคลากรและลูกจ้างตาม ระเบียบ และแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรไว้ล่วงหน้าสำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญ
๑๐. จัดทำ ปรับปรุงข้อเสนอนโยบาย เพื่อให้มีหรือพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ดีขึ้น
๑๑. การปรับปรุงและการจัดทำโครงสร้างองค์กร การแบ่งงานภายใน และการกำหนดหรือปรับ ระดับตำแหน่งงาน เพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละตำแหน่งงาน และแต่ละส่วนราชการในสังกัดสามารถสนับสนุน นโยบาย และภารกิจหลักขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑๒. อาจมีการจัดทำประเด็น ข้อเสนอ ความเห็น สรุปรายงาน เพื่อการนำเสนอต่อ คณะกรรมการต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรบริหารส่วนตำบลบุงคล้า (Vision)

องค์กรบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลบุงคล้า คือ

“บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีขีดสมรรถนะสูง มุ่งเน้นคุณธรรมความโปร่งใส เป็นเลิศในการให้บริการ ตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรบริหารส่วนตำบลบุงคล้า (Mission)

องค์กรบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ให้เป็นมืออาชีพและมีนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประทุมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์กรบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ดังนี้

“จิตบริการ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ทำงานอย่างมืออาชีพ”

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีความสอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๑. การเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข

๒. ส่งเสริมอุดมการณ์และทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กร โดยใช้เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น จัดทำระบบสมรรถนะทุกตำแหน่งงาน และนำสมรรถนะมาใช้ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวางแผนอัตรากำลัง วางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (succession plan) การพัฒนาพนักงานจ้างให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี

๔. สร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใส ทบทวนและนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังทั้งประเมินผลงานและประเมินผลเพื่อต่อสัญญาจ้าง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ควรกำหนดนโยบายในการปรับเปลี่ยนองค์การเป็นรัฐบาลดิจิทัลใน ภาพรวมเพื่อพัฒนาระบบงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. ปรับกระบวนการทำงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการกรมฯ

๓. นำนโยบายสู่การปฏิบัติผู้บริหารต้องผลักดันรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อปรับเปลี่ยนองค์การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๔. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ควรมีการปรับทัศนคติ(Mindset) สร้างแรงบันดาลใจ และการมีส่วนร่วมให้บุคลากรในหน่วยงานปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการทำงาน โดยมุ่งไปข้างหน้าตามนโยบายหน่วยงานที่ตั้งเป้าหมายไว้รวมถึงสร้างการรับรู้และเรียนรู้โดยการพัฒนาศักยภาพดิจิทัลของบุคลากร พร้อมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๕. เครื่องมือ อุปกรณ์ และงบประมาณ หน่วยงานควรจัดเตรียมความพร้อม และระบบโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงาน

๖. สร้างการมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรแสดงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ในด้านดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการสร้างเครือข่ายการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ปฏิบัติงาน

๗. จัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่าง ปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับงานให้เกิดประโยชน์และนำ ความรู้ที่ได้จากจากฝึกอบรม มาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเช่น การมอบ เกียรติบัตร การยกย่องเชิดชู เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรหมั่นฝึกฝน เรียนรู้ศึกษาเพื่อให้ตนเองมีศักยภาพ ทักษะ ความรู้จนเกิดความชำนาญ และส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

การบริหารจัดการองค์ความรู้ ดำเนินกิจกรรม คือ

- แต่งตั้งคณะทำงานจัดการองค์ความรู้สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผ่านสื่อออนไลน์

- กำหนดแผนการบริหารจัดการองค์ความรู้

- สำรวจ รวบรวมองค์ความรู้และจัดหมวดหมู่

- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัย

- รณรงค์การสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้

- พัฒนาช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้

- เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง

- กำหนดให้มีกิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์

ประเด็นที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติ ตามระบบคุณธรรมจริยธรรมและความถูกต้อง เช่น การจัดฝึกอบรมโครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๑	-	๖๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หลักสูตรครูผู้ช่วย หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงิน หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๖	๗	๑	๑๙๕,๐๐๐	๒๒๗,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๖	๗	๑	๑๙๕,๐๐๐	๒๒๗,๕๐๐	๓๒,๕๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ / โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ทุกสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๖๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ / โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ทุกสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๖๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๐	๖๐	๖๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๕๐)	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๓๔	๓๔	๓๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการการเมือง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้และจัดกิจกรรมการต้านทุจริต คอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	-	๔๐	๔๐	-	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาและศึกษาดูงาน (ร้อยละ ๘๐)	-	๔๐	๔๐	-	๔๐๐,๐๐๐	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ศึกษาดูงาน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๘๐	๑๖๐	๑๖๐	๖๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๙๕,๐๐๐	๒๒๗,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒	๔	๔	๖๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	
รวม		๙	๑๑	๑๑	๕๗๕,๐๐๐	๑,๐๓๗,๕๐๐	๔๔๒,๕๐๐	



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
www.bungkla.go.th