

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด
อำเภอด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๕
	ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๖
	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ	๗
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๙
ส่วนที่ ๓	การติดตามและประเมินผล	๒๐

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด

ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นที่มุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบล

“โครงสร้างพื้นฐานดี มีการบริหารอย่างโปร่งใส
ใส่ใจสิ่งแวดล้อม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชน”

พันธกิจ

- ๑) การส่งเสริมการผลิต และสร้างมูลค่าเพิ่ม สินค้าเกษตร ที่ได้มาตรฐาน
- ๒) ส่งเสริมการผลิตสินค้าปศุสัตว์ ให้มีมาตรฐาน แบบครบวงจร
- ๓) ส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ ที่มีความเหมาะสมสำหรับการทำการ

เกษตรกรรม

๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างปลอดภัยและได้มาตรฐาน พัฒนาสินค้าและบริการ ให้ได้รับความนิยม และบริหารจัดการให้มีศักยภาพ

- ๖) ส่งเสริมและพัฒนาค้าการลงทุน และค้าชายแดน
- ๗) ส่งเสริมศักยภาพการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์ใหม่
- ๘) ส่งเสริมการพัฒนาด้านสังคมสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์

๑. บริหารจัดการน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ ธนาคน้ำใต้ดิน สร้างโครงข่ายน้ำ เพื่อการเกษตร น้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภคบริหารจัดการน้ำ พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ พร้อมแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำไว้ใช้อุปโภคบริโภค และการเกษตรตลอดปี

๒. ส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลิตคนที่มีคุณภาพ มีสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๓. สนับสนุนการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์ และพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้

๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างคนให้มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิต ให้กับ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาสให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และห่างไกลยาเสพติด
๕. สนับสนุนบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน นำไปสู่การมีสุขภาพอนามัยที่ดี
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้รับความสะดวกและทั่วถึง
๗. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์สืบสาน และเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว และกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
๘. บริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๙. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่
๑๐. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.จำนวนผู้ได้รับความช่วยเหลือ(ครัวเรือน) ๒.จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(คน) ๓.จำนวนผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการพัฒนา(คน) ๔.จำนวนครั้งที่จัดโครงการ(ครั้ง/ปี) ๕.จำนวนโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุน ๖.จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ(คน) ๗.จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ศูนย์) ๘.ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ ๙.จำนวนหมู่บ้านที่อุดหนุน(หมู่บ้าน) ๑๐.จำนวนครั้งที่สมทบต่อปี(ครั้ง) ๑๑.จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมโครงการ(หมู่บ้าน) ๑๒.จำนวนผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการ(คน) ๑๓.จำนวนประชากรสุนัขและแมว(ตัว) ๑๔.จำนวนอาสาสมัคร(คน) ๑๕.สำรวจข้อมูลจำนวนสัตว์และขึ้นทะเบียน ๑๖.จำนวนที่จัดซื้อ(ใบ) ๑๗.จำนวนที่ก่อสร้าง(แห่ง) ๑๘.จำนวนครัวเรือนที่ได้รับผลกระทบ(ครัวเรือน)
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑.จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับประโยชน์(หมู่บ้าน) ๒.จำนวนเด็กที่ได้รับการสนับสนุน(คน) ๓.จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ(คน) ๔.จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมโครงการ(หมู่บ้าน) ๕.จำนวนที่จัดโครงการ(ครั้ง) ๖.จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ปรับปรุง/ก่อสร้าง) ๗.จำนวนเกษตรกรผู้มีรายได้(หมู่บ้าน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
<p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนครั้งที่ตั้งจุดตรวจ(ครั้ง) ๒. จำนวนอปพร. ที่เข้าร่วมโครงการ(นาย) ๓. จำนวนครั้งที่จัดซื้อ(ครั้ง) ๔. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ(คน) ๕. จำนวนติดตั้ง(จุด) ๖. จำนวนหมู่บ้านที่ซ่อมแซม(หมู่บ้าน) ๗. จำนวนสวนสาธารณะ(แห่ง) ๘. ระยะทางที่ใช้ขยายเขต(เมตร) ๙. จำนวนที่ดำเนินการ(จุด) ๑๐. ปรับปรุงภูมิทัศน์(แห่ง) ๑๑. จำนวนที่ปรับปรุง(แห่ง) ๑๒. จำนวนลานกีฬาที่ก่อสร้าง(แห่ง) ๑๓. ความยาวของท่อระบายน้ำ(เมตร) ๑๔. ความยาวของถนน(เมตร) ๑๕. ประชาชนได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสารจากส่วนราชการอย่างทั่วถึง(ร้อยละ) ๑๖. จำนวนที่ก่อสร้าง(จุด) ๑๗. จำนวนที่ก่อสร้าง(หลัง) ๑๘. จำนวนที่ก่อสร้าง(ป้าย) ๑๙. ก่อสร้างสะพานจำนวน(แห่ง) ๒๐. ความยาวของท่อ(เมตร) ๒๑. จำนวนฝาท่อที่ซ่อมแซม(ฝาท่อ)
<p>๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนครั้งที่จัดโครงการ(ครั้ง) ๒. จำนวนหมู่บ้านที่จัดการเลือกตั้ง ๓. จำนวนครั้งที่ประเมิน(ครั้ง) ๔. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ(คน) ๕. จำนวนครั้งที่จัดซื้อ ๖. จำนวนเล่มสื่อสิ่งพิมพ์(เล่ม) ๗. จำนวนครั้งที่ปรับปรุง/ปี(ครั้ง) ๘. จำนวนครั้งที่จัดโครงการ(ครั้ง)

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑. พัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลิตรุ่นที่มีคุณภาพ มีสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างคนให้มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาสให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และห่างไกลยาเสพติด</p> <p>๓. สนับสนุนบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน นำไปสู่การมีสุขภาพอนามัยที่ดี</p> <p>๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว และกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ</p>
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ	<p>๑. บริหารจัดการน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ ธนาคารน้ำใต้ดิน สร้างโครงข่ายน้ำ เพื่อการเกษตร น้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภคบริหารจัดการน้ำ พัฒนาชุดลอก คูคลอง และจัดสร้างแหล่งน้ำ พร้อมแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำไว้ใช้อุปโภคบริโภค และการเกษตรตลอดปี</p> <p>๒. สนับสนุนการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์ และพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้</p>
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง	<p>๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้รับความสะดวกและทั่วถึง</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่</p>
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. บริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด ได้กำหนดขอบเขตหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด สามารถดำเนินการไปตามพันธกิจหลัก ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น การพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดไว้ ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษาและ วัฒนธรรม ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้าน การเมืองการปกครอง ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ
- ๒ .การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านศาสนาวัฒนธรรม ประเพณี กีฬาและนันทนาการ
๕. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น
- ๖.บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

“การคมนาคมสะดวก ชุมชนเข้มแข็ง และเป็นแหล่งศูนย์การเรียนรู้ตามแนวทางพระราชดำริ”

การจำแนกแผนงานตามรูปแบบงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๒ แผนงาน ดังนี้

- | | |
|------------------------------|--------------------------------------|
| ๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป | ๗.แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน |
| ๒.แผนงานการรักษาความสงบภายใน | ๘.แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ |
| ๓.แผนงานการศึกษา | ๙.แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา |
| ๔.แผนงานสาธารณสุข | ๑๐.แผนงานการเกษตร |
| ๕.แผนงานสังคมสงเคราะห์ | ๑๑.แผนงานการพาณิชย์ |
| ๖.แผนงานเคหะและชุมชน | ๑๒.แผนงานงบกลาง |

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาโอกาสการ พัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (S : Strensth

- การจัดการโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทดมีความชัดเจนและครอบคลุม ตามอำนาจหน้าที่ทุกภารกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้น
- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้าง พื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์มีเส้นทาง สัญจรเป็นไปด้วยความสะดวกสะอาด
- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง โรงเรียนอาชีวศึกษา ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่าง เพียงพอ

- ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีให้ความร่วมมือกันในการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่น
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณสุขและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่
- มีแหล่งน้ำสาธารณะที่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด พื้นที่บ้านดอนกลอย ม.๗ ได้รับมอบโล่เกียรติคุณพื้นที่ต้นแบบด้านการจัดการมูลฝอยของจังหวัดนครราชสีมา และยังเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบทำให้มีหน่วยงานต่างๆ เข้ามาศึกษาดูงานในพื้นที่

(๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- เป็นชุมชนดั้งเดิมมีบ้านเรือนของประชาชนปลูกสร้างอยู่อย่างหนาแน่น
- ขาดระบบการวางผังที่ได้มาตรฐาน
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นและมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเสพยาเสพติด
- ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตการเกษตร
- การปลูสัตว์ของประชาชนขาดการจัดระบบการจัดการที่ดี
- มีงบประมาณจำกัดไม่มีพอต่อการพัฒนาด้านต่างๆ

(๓) โอกาส (O : Opportunity)

- องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทดสามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณต่างๆ ของส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาพัฒนาพื้นที่ตำบลด่านขุนทด
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่จังหวัดต่างๆ สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทดมีโรงงานอุตสาหกรรม มีกิจการต่างๆ เพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลให้ตำบลด่านขุนทดมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจในทางที่ดีขึ้น

(๔) อุปสรรค (T : Threat)

- มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา(Covid-๑๙) ส่งผลกระทบต่อทางด้านสุขภาพของประชาชน และด้านเศรษฐกิจภายในพื้นที่
- เกิดภัยทางธรรมชาติทำให้ถนนในพื้นที่ได้รับความเสียหาย

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การจัดการศึกษาและการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การรณรงค์ต่อต้านและป้องกันปัญหา ยาเสพติด
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลด้านชุมชน ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ดังนี้

“บุคลากรเลิศล้ำ ท้องถิ่นพัฒนา นำสู่ยุค Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างและพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน ดังนี้

๑. พัฒนาศูนย์การปกครองส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและมีความรู้ ทักษะดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาศูนย์การปกครองส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน และมีความสุขในวัยหลังเกษียณ
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาศูนย์การปกครองส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ค่านิยม

ค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยม ที่กำหนดคือ

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้รับการเปลี่ยนแปลง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

เป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจรรยาบรรณ วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. บุคลากรได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๖. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลขุนทด ได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลขุนทด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลิตคนที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคนให้มีสุขภาวะที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ สนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ ส่งเสริมงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการยกระดับมาตรฐานการผลิต เร่งรัดสร้างอาชีพเพื่อสร้างเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน บริหารจัดการน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาเมือง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วางผังเมือง และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทั่วถึง บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ได้รับการจัดสรรที่ดีมีคุณภาพ สนับสนุน ส่งเสริมการกีฬา จัดให้มีสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อยและส่งเสริมศีลธรรมอันดีของประชาชน</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน</p>	<p>๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</p> <p>๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี</p> <p>๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา</p>

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๕๑๖,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่ ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งใหม่มีความ พร้อมและทักษะใน การปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการ ปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจ บริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓	กิจกรรมสำรวจความรู้ทักษะด้านดิจิทัล ของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนา ความรู้ทักษะดิจิทัล	เชิงปริมาณ บุคลากรลงทะเบียนร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน						
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
๑	กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี						
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมใน หน่วยงานให้กับบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ อยู่ ร่วมกันอย่าง สมานฉันท์ สามัคคี	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้ารับการพัฒน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๕๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงาน ภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	เพื่อให้บุคลากรมี ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในการประเมิน ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนักปลัด
๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับ บุคลากร	เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ หน้าที่หรือละเว้นการ ปฏิบัติหน้าที่โดยมิ ชอบ หรือได้ใช้อำนาจ ในตำแหน่งหน้าที่เพื่อ แสวงหาผลประโยชน์ ที่มีควรได้โดยชอบ ด้วยกฎหมาย	เชิงปริมาณ จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับ ซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานนิติกร สำนักปลัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรีด่าน ขุนทด (คนแต่งกายดีศรีด่านขุนทด)	เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรแต่งกาย อย่างถูกต้องตาม ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ	เชิงปริมาณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยก ย่องประจำปี เชิงคุณภาพ บุคลากรที่ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับของพนักงานใน สังกัด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๕	โครงการอบรมกฎหมายนำรัฐสู่ชุมชน	เพื่อให้บุคลากรนำ ความรู้ที่ได้รับมาปรับ ใช้ในชีวิตประจำวันได้ อย่างแท้จริง	เชิงปริมาณ จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วม การอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ ได้รับมาปรับใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง	๓๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานนิติการ สำนักปลัด
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต ของหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรมี ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ จัดทำประกาศเขตจำนอง ต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ การต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานนิติการ สำนักปลัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒	การเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	เพื่อให้พนักงานมีความตระหนักและเข้าใจต่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางด้านสื่อสังคมออนไลน์มากยิ่งขึ้น	เชิงปริมาณ พนักงานรับทราบถึงการให้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	กองคลัง,งานประชาสัมพันธ์
๓	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญร่วมกัน	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐	๑๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สำนักปลัด
๔	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัย และรักษาวินัยในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต						
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ	เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานเจ้าหน้าที่	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาและเพิ่มศักยภาพไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๔๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน						
๑	โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงาน เข้าใจในการดำเนินงานในด้านการบริการประชาชน	เชิงปริมาณ ส่วนราชการสังกัด อบต.ด้านชุมชนร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สำนักปลัด
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรร่วมกิจกรรมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต	เชิงปริมาณ ส่วนราชการสังกัด อบต.ด้านชุมชนร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สำนักปลัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			เชิงคุณภาพ กิจกรรมมีความเรียบร้อยและ สมบูรณ์			
การสร้างนวัตกรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน						
๑	กิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติ ราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	เพื่อให้บุคลากรได้รับ ทราบข้อมูลความรู้ และได้แลกเปลี่ยน ความรู้ร่วมกันใน องค์กร	เชิงปริมาณ บุคลากรจัดทำคู่มือการปฏิบัติ ราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขฯ กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษาฯ หน่วยงานตรวจสอบภายใน
๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการ บริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับ ทราบข้อมูลความรู้ และได้แลกเปลี่ยน ความรู้ร่วมกันใน องค์กร	เชิงปริมาณ มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) เชิงคุณภาพ มีการถ่ายทอดงานและติดตาม งานที่ปฏิบัติ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขฯ กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษาฯ หน่วยงานตรวจสอบภายใน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การพัฒนาองค์กร (knowledge Management:KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลความรู้ และได้แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันในองค์กร	เชิงปริมาณ บุคลากรกลับจากฝึกอบรม รายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณชน ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีเป็นหมู่คณะ	เชิงปริมาณ บุคลากรกลับจากฝึกอบรม รายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์	๒๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้ตรงกับความต้องการ เฉพาะตำแหน่งให้ครบถ้วนและสมบูรณ์	เชิงปริมาณ บุคลากรกลับจากฝึกอบรม รายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือ กิจกรรม ๕ ส.ใน สำนักงาน	เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงความ ปลอดภัยในการ ทำงานต่อ สภาพแวดล้อมของ องค์กร	เชิงปริมาณ บุคลากรร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรู้และพึงพอใจ ต่อองค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร	เพื่อให้รับทราบถึง ปัญหาพนักงานและ นำไปปรับใช้ใน อนาคต	เชิงปริมาณ บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ การดำเนินการตอบ แบบสอบถามเรียบร้อย สมบูรณ์	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๓

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานรวบรวมข้อมูล พร้อมรายงานผลการดำเนินงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบทุกปี

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

