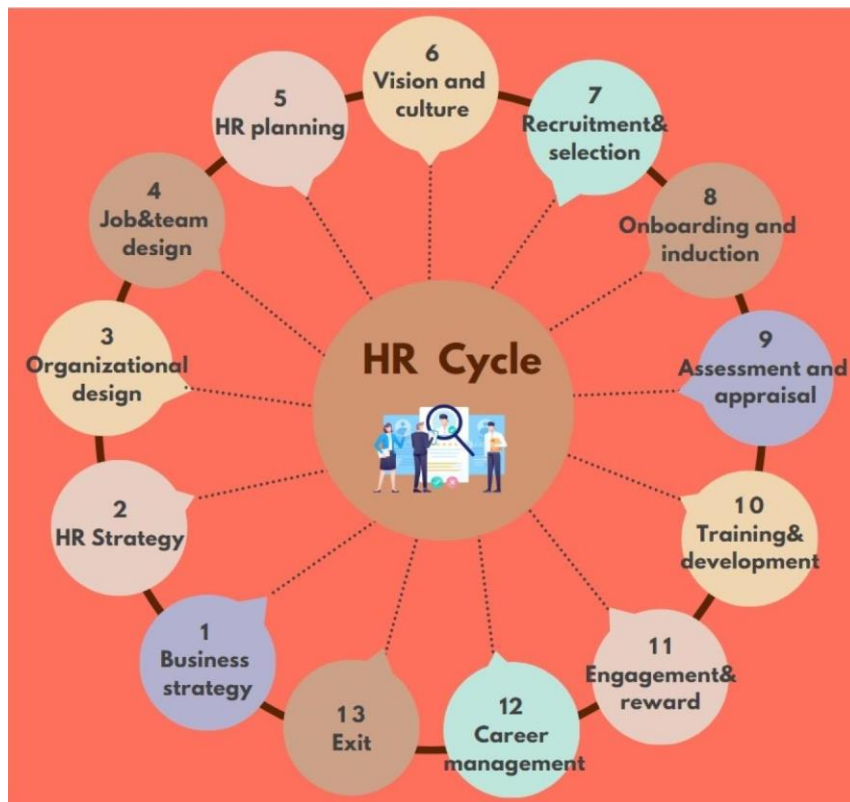




แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

สารบัญ

บทที่ ๑

บทนำ

๑

บทที่ ๒

หลักการและเหตุผล

๒

วิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์

๓

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

๔ - ๕

บทที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕ - ๖

บทที่ ๔ บัญชีโครงการ

๘ - ๑๗

- โครงการ/กิจกรรม

- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

- งบประมาณ

- ระยะเวลาดำเนินการ

บทที่ ๕

การติดตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑๘

บทที่ ๑

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง
(การวางแผนกำลังคน)
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จะนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

๑. หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริการราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ 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 ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้อิทธิพลแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนา

องค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

“สาธารณูปโภคครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า การศึกษาก้าวหน้า ด้วยการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี”

กลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของตำบล
๖. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๗. ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
๙. สนับสนุน ส่งเสริมการกีฬา
๑๐. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล
๑๒. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ เป็นเมืองน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อให้ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง มี ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
๔. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านสาธารณสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ด้านการเมืองการบริหาร

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ระดับตัวบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths: S)

๑. บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน
๒. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๖. ส่วนมากพนักงานเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weakness: W)

๑. บุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน
๒. บุคลากรโอนย้ายบ่อยขาดความต่อเนื่องในการทำงาน
๓. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๔. บุคลากรบางส่วนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

โอกาส (Opportunity: O)

๑. ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายองค์กรภายในตำบลเป็นอย่างดี
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat: T)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. ระเบียบข้อกฎหมายปรับปรุงบ่อยทำให้ต้องติดตามความคล่องตัวในการปฏิบัติ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ระดับองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths:s)

๑. โครงสร้างองค์กรกำหนดอย่างชัดเจน
๒. พื้นที่ที่มีความเหมาะสมมีความพร้อมในการพัฒนาในอนาคต
๓. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และอบต.ในฐานะตัวแทน
๕. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๖. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๗. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness:W)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส (Opportunity:O)

๑. นโยบายรัฐบาลกลางเอื้อต่อการพัฒนาตำบล
๒. พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนในตำบลมีหลายศาสนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข
๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.เป็นอย่างดี
๕. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๖. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น
๗. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค (Threat:T)

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลางมีน้อย
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติของท้องถิ่น
๓. ขาดการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการต่าง ๆ
๔. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ส่งผลกระทบต่อองค์กร

บทที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในปฏิบัติงานราชการให้สำเร็จตามบทบาท ภารกิจ การที่บุคลากรในส่วนราชการมีทักษะ สมรรถนะ และคุณสมบัติ อันพึงประสงค์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับส่วนราชการ จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลให้ข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่

๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่

๑.๒.๑ หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น

๑.๒.๒ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป

๑.๒.๓ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๒.๔ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล

๑.๒.๕ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา

๑.๒.๖ หลักสูตรนายช่างโยธา

๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันโลกเกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในทุกภาคส่วน องค์กรหลายองค์กรกลายเป็นตำนานเนื่องจากไม่สามารถเตรียมพร้อม รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจสำคัญในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า หากไม่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ หรือไม่มีความรู้ และทักษะเพียงพอกับการปฏิบัติงานในยุค ๔.๐ แล้ว ก็จะไม่สามารถบริการประชาชนได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร ในยุคนี้ผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารความหลากหลายและแตกต่างเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่องค์กร เนื่องจากในยุค ๔.๐ ที่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ถูกกระจายออกไปได้เพียงแค่ปลายนิ้วสัมผัสทำให้บุคลากรในองค์กร มีความคิดที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น ทุกคนพร้อมและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง และต้อง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร นอกจากนี้บุคลากรต้องมีทักษะดิจิทัลโดยสามารถนำดิจิทัลใหม่ๆ เข้ามา ประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กรมากขึ้น และอาจจะถึงขั้นของการนำดิจิทัล เทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนองค์กรเลย ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานภายใน หรือการสร้าง Business model แบบใหม่ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กร

โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องระวังไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภายในองค์กรช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกบุคลากรในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๒.๑ โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๒ โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒.๓ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ เนื่องจากในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและสร้างความเติบโต และสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างมี ระบบ มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรได้พัฒนาความรู้และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้ นำความรู้หรือสร้างความรู้ ใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างศักยภาพการเติบโตในภาพรวมขององค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๓.๑ โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

การพัฒนาศักยภาพคนนั้นต้องมีการพัฒนาในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ซึ่งได้รับมอบหมายภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ ในการปฏิบัติงาน โดยความซื่อสัตย์และคาดหวังจากประชาชนว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ต้องรับผิดชอบดูแล จัดการ ตัดสินใจ เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ การจัดการทรัพยากรของชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และต่อประเทศชาติ การพัฒนาศักยภาพคนในสังกัดนอกจากพัฒนาในเรื่องความรู้ในหน้าที่การงานแล้วยังต้องสร้างจิตสำนึก ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ประชาชน และในการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงได้จัดทำแผนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๔.๑ โครงการจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๓ โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง

๔.๔ โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอบ้านลาด จังหวัดพิจิตร

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management : HRM)

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ “การวางแผน อัตรากำลัง”	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผน อัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จัดทำคู่มือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล “การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร”	๑. มีการสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตาม กรอบอัตรากำลังที่กำหนด	๑. จำนวนกรอบอัตรารว่างไม่ เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลัง ทั้งหมด	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรา กำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	สำนักปลัด	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล “การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการย้าย การโอน การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน”	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่ เทียบตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและ เป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางใน การทำงาน และบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวาง เป้าหมายการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกส่วน ราชการ - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และมีการประชุมคณะกรรมการฯ - ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบ ประเมินฯ ที่กำหนดตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน และ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลาย ลักษณ์อักษร - แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบ แทน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และ มีการประชุมคณะกรรมการฯ - เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย	สำนักปลัด	ไม่ใช้ งบประมาณ	<u>ครั้งที่ ๑</u> ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ มี.ค. ๖๙ <u>ครั้งที่ ๒</u> ๑ เม.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้าน การบริหารงานบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มี การ ป ระ ก า ศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๑. แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พ.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๕	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนิติกร หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
รวม			๑๖๕,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดอบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒.)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๓) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๔) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
รวม			๑๔๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๕) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวกการศึกษาหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒.)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวกสาขา	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๗) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๘) หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
รวม			๑๔๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๙) หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ความสำเร็จ ของ การ จัด ทำ ผล ราย งาน การ ฝึกอบรม ตาม ที่ กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒.)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ความสำเร็จ ของ การ จัด ทำ ผล ราย งาน การ ฝึกอบรม ตาม ที่ กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๑๑) หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ความสำเร็จ ของ การ จัด ทำ ผล ราย งาน การ ฝึกอบรม ตาม ที่ กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๑๒) หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ความสำเร็จ ของ การ จัด ทำ ผล ราย งาน การ ฝึกอบรม ตาม ที่ กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
รวม			๑๔๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑๓) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒.)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๔) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๑๕) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๑๖) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บ	ระดับ ความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
รวม			๑๔๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑๗) หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/ นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ความสำเร็จ ของ การ จัด ทำ ผล ร าย งาน การ ฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒.)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๘)หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ความสำเร็จ ของ การ จัด ทำ ผล ร าย งาน การ ฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๖๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๑๙) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ความสำเร็จ ของ การ จัด ทำ ผล ร าย งาน การ ฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒๐) หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ความสำเร็จ ของ การ จัด ทำ ผล ร าย งาน การ ฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
รวม			๑๒๕,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการจิตอาสา และคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๓) โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	บุคลากรที่ผ่านการคัดเลือก	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
	๔) โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
รวม			๑๒๐,๐๐๐	

บทที่ ๕

การติดตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอบ้านลาด จังหวัดพิจิตร ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรพร้อมทั้งสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญทราบ