

การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเป็ยะ
อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

๑. ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในเขตตำบลคลองเปี้ยะในด้านการพัฒนาต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านอาชีพ เศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง
๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการเมืองการบริหารการพัฒนาที่ดี

นอกจากนี้ตามกฎหมายการจัดตั้ง อบต. กำหนดให้ อบต.มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ(ภาคบังคับ) และที่อาจจะกระทำ (เลือกทำ) ประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น ของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนากิจการสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ
๓. พัฒนางานบริการสาธารณะและการสงเคราะห์ประชาชนและอื่น ๆ
๔. พัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. พัฒนาด้านการศึกษา พัฒนาจิตใจ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. รักษาความสงบเรียบร้อยและบรรเทาสาธารณภัย
๗. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬา การจัดกิจกรรมกีฬาภายในตำบล สนับสนุนการจัดตั้งลานกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการประสานงานในการพัฒนาตำบล ด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานราชการ องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรประชาชนต่างๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ตำบล
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรให้แก่ประชาชนในพื้นที่โดยเน้น กระบวนการประชาคม
๔. ส่งเสริมการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเห็นความสำคัญและสนใจในการดูแลสุขภาพรวมทั้งการประกันสุขภาพตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานด้านสาธารณสุขในกิจกรรมด้านการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. สนับสนุนการดำเนินงานในกิจกรรมของอาสาสมัครของกลุ่มต่าง ๆ ที่บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมในพื้นที่

๘. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากร

ซึ่งการพัฒนาในด้านต่างๆและตามภารกิจขององค์กรจะสำเร็จได้จะต้องอาศัย บุคลากรในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามภารกิจดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์และกลยุทธการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

“ชุมชนพัฒนา ร่วมรักษาสีงแวดล้อม ส่งเสริมการออมทรัพย์ เน้นตระหนักการมีส่วนร่วม เชิดชูคุณธรรม ผู้นำเทคโนโลยีการเรียนรู้ สาธารณูปการได้มาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรมประเพณี

๓. พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ คน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้
๒. กำหนดแนวทาง เป้าหมาย และวิธีการในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหาร ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการของ อบต. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมพัฒนาด้านจิตใจ การศึกษา กีฬา นันทนาการ สุขภาพอนามัยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
๖. อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในท้องถิ่นมีการคมนาคมที่สะดวกสบายทุกครัวเรือน
๒. ประชาชนในเขตตำบลมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีน้ำใช้อุปโภค-บริโภคเพียงพอ
๔. ประชาชนได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๕. ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและกิจกรรมอย่างมีคุณภาพ
๗. ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู

๘. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดงานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีให้กับประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ
๙. องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในอนาคตองค์กร
๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลในการขึ้นเงินเดือน พัฒนา หรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม
๓. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผลตามเป้าหมาย
๔. สร้างบุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖.การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

๖.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีความรัก ความผูกพันในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๒. ความไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. ความไม่เข้าใจในการใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ความไม่เข้าใจในการใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๕. ตำแหน่งบางตำแหน่งยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร
๖. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๖.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการ อื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยต่างๆ
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล
๓. นโยบายของรัฐบาลบางนโยบายที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติขาดผู้ที่มีประสบการณ์ในงานด้านนั้น และไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปือย

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปือยถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล การรักษาทรัพยากรบุคคลและเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จบรรลุผลตามนโยบายผู้บริหารตลอดจนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลต่อไป จึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผล และการกำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะและสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรในรับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

๓.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร ให้มีความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบงานมีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

กลยุทธ์

๑. มีการประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๒. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ
๓. มีการจัดทำกิจกรรมการพัฒนา เพื่อส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กร
๔. มีการจัดสภาพแวดล้อมของทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
๕. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร

๔.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานและนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
๓. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๔. มีการยกย่องคนเก่งและคนดีในองค์กร

๕.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์

วางแผน และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต สร้างแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์

- ๑.มีประกาศนโยบายคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
- ๒.มีประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
- ๓.มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม
- ๔.ส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕.พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ

“สรรหา พัฒนา รักษาไว้ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อทรงไว้ซึ่งความเป็นเลิศขององค์กร”

สรรหา : การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

พัฒนา : การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารราชการแนวใหม่ และสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพัฒนาการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ และพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

รักษาไว้ : รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง โดยตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง

สร้างขวัญกำลังใจ : สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้มีกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ/ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗ (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๓๐,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	๓๐,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๓๐,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๓	๓	๑๒๐,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	๑๒๐,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๑๒๐,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๔	๔	๔	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ/ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๓	๕๓	๕๓	๔๐๐,๐๐๐ (๑พ.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	๔๐๐,๐๐๐ (๑พ.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๔๐๐,๐๐๐ (๑พ.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	-	๑	๔,๐๐๐ (๑ ก.ค.๖๖-๓๑ ส.ค.๒๕๖๖)	-	๔,๐๐๐ (๑ ก.ค.๖๘-๓๑ ส.ค.๒๕๖๘)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๘,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	๘,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๘,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๕๖	๕๖	๕๖	๔๑๒,๐๐๐	๔๐๘,๐๐๐	๔๑๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ/ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบและหนังสือสั่งการ	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๕	๓๕	๓๕	๒๐๐,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	๒๒๐,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๒๔๐,๐๐๐ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๘	๓๘	๓๘	- (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	- (๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	- (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) กิจกรรมการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	-	-	-	- เม.ย.๖๗	- เม.ย.๖๘	- เม.ย.๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.คลองเปี้ยะ
รวม			๗๓	๗๓	๗๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ/ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต	๑)โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๓	๕๓	๕๓	๒๕๐,๐๐๐ (๑ ธ.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	๒๕๐,๐๐๐ (๑ ธ.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)	๒๕๐,๐๐๐ (๑ ธ.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.คลองเปี้ยะ
๒)บุคลากรเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสได้รับผลคะแนนในภาพรวมร้อยละ ๘๕	๑)กิจกรรมการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (ITA)	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (ITA) (ร้อยละ ๙๐) ๒.ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสได้รับผลคะแนนในภาพรวม ร้อยละ ๘๕	๕๓	๕๓	๕๓	- (๑ ธ.ค.๖๖-๓๑ ก.ค.๖๗)	- (๑ ธ.ค.๖๖-๓๑ ก.ค.๖๗)	- (๑ ธ.ค.๖๖-๓๑ ก.ค.๖๗)	การเข้าร่วมกิจกรรม	อบต.คลองเปี้ยะ
๓) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) กิจกรรมเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๓	๕๓	๕๓	- (ธ.ค.๖๖)	- (ธ.ค.๖๗)	- (ธ.ค.๖๘)	๑) การร่วมกิจกรรม ๒) การพัฒนาตนเอง	อบต.คลองเปี้ยะ
รวม			๑๕๙	๑๕๙	๑๕๙	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐		

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	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	งบประมาณ
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๔๑๒,๐๐๐	๔๐๘,๐๐๐	๔๑๒,๐๐๐	อาจมีการเปลี่ยนแปลง
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	ได้ ต าม
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	เหมา ะ สม
รวม		๑๑	๑๑	๑๑	๑,๐๑๒,๐๐๐	๑,๐๒๘,๐๐๐	๑,๐๕๒,๐๐๐	เนื่อง จาก
								ข้อจำกัดด้าน
								งบประมาณ
								ของแต่ละปี

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาศูนย์

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ มีการประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่นๆ สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้งนายก อบต.และสมาชิกสภา อบต. และค่าพวงมาลัย ซ่อดอกไม้ กระเช้าดอกไม้ พวงมาลา พานดอกไม้ สำหรับรัฐพิธี และงานสำคัญต่างๆ ตั้งจ่ายไว้๑๐๐,๐๐๐.....บาท

๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้....๕๐,๐๐๐...บาท

๑.๓ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้....๕๐,๐๐๐.....บาท

๑.๔ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้....๕๐,๐๐๐.....บาท

๑.๕ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสาธารณสุข หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้....๓๐,๐๐๐.....บาท

๑.๖ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานตรวจสอบภายใน หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้....๑๕,๐๐๐...บาท