



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง
อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของหน่วยงานเนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานจะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ต่อไป

จัดทำโดย

งานบริหารงานบุคคล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง

สารบัญ

	หน้า
๑.ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑
๒.วิสัยทัศน์ (Vision)	๑
๓.พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑
๔.ค่านิยม	๑
๕.เป้าประสงค์	๑
๖.การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๒
๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๖
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๗
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๘
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แผนการบริหารงาน	๙
สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ปี	๑๑

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง อำเภอยะบอย จังหวัดเพชรบุรี

.....

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้างได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๒. วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ส่งเสริม มีความรู้ความสามารถในการที่จะพัฒนาตนเองให้ นำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการมุ่งมั่นเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน”

๓. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้เป็นคนดีเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๕. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๖.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths:S)

- ๑.เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร
- ๒.ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
- ๓.เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
- ๔.มีแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๕.บุคลากรมีความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ๑.องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
- ๒.บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
- ๓.ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
- ๔.ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น
- ๕.ด้านอัตรากำลังยังเพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน

โอกาส (Opportunities : o)

- ๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข โภค และสาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
- ๓.รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
- ๔.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
- ๕.จังหวัดเพชรบุรี มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๖.ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats :T)

- ๑.สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
- ๓.กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
- ๔.ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่างๆเพิ่มขึ้น
- ๕.ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths:S)

- ๑.มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
- ๒.สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
- ๓.รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ๔.ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการ แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ๑.การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
- ๒.ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunities : o)

- ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
 - ๒.มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนา
- งาน
- ๓.ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

ปัญหาอุปสรรค (Threats :T)

- ๑.นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
- ๒.ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
- ๓.ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
- ๔.การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยท่าช้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง

ความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แผนการบริหารงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แก่ - หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	๑	-	-	๓๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๑	-	-	๓๕,๐๐๐	-	-		

วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	- หลักสูตรนายช่างโยธา		-	๑	-	-	๓๕,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
	- หลักสูตรนักจัดการงาน ช่าง		-	-	๑	-	๓๕,๐๐๐	-		
	- หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า		-	๑	๑	-	-	๓๕,๐๐๐		
	- หลักสูตรนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน		-	-	๑	-	-	๓๕,๐๐๐		
รวม			๔	๒	๔	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ มีทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๓	๑๓	๑๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	- อบต.ห้วยท่าช้าง
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	๓	-	-	๓๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนาวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖	๖	๘	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	-	- อบต.ห้วยท่าช้าง
			๑๙	๑๙	๒๔	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๙๕,๐๐๐	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่ รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน การประเมินการ ทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๓	-	-	๓๕,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-	- อบต.ห้วยท่าช้าง
๒) ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการ จัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วน ราชการมีการ จัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและ คู่มือการให้บริการ ประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วน ราชการ)	๔	๔	๔	-	-	-	-	- อบต.ห้วยท่าช้าง
			๑๔	๑๗	๑๔	-	๓๕,๐๐๐	-	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรม จริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓	๑๓	๑๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	- อบต.ห้วยท่าช้าง
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	-	- อบต.ห้วยท่าช้าง
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕	๒๕	๒๕	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	-	- อบต.ห้วยท่าช้าง
			๖๘	๖๘	๖๘	๑๐๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	-	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ แผนการบริหารงาน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑.การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน	มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและมีอัตรากำลังเพียงพอ	๑.หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ ๒.ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่
๒.การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในระบบการบริหารราชการ (Succession Plan)	เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ	มีแผนรองรับอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการเพื่อสร้างความต่อเนื่อง	จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่
๓.บูรณาการระบบฐานข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล	จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน ๒.จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรนับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งโดยข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่
๔.พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	๑.จำนวนหน่วยงานที่รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง ๒.จำนวนอัตรากำลังของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๕.พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	มีระบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่
๖.พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูดและจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร (Pay for Performance)	พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพ	มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อดึงดูด และจูงใจรักษา กำลังคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร	๑.หน่วยงานมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ๒.อัตราการอยู่ของบุคลากร (Retention rate)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่
๗.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	เสริมสร้างให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมองค์กรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใสและ ความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	๑.จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางคู่มือการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒.ร้อยละของบุคลากรที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร ๓.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้การ สืบสานนโยบายหลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	งานการเจ้าหน้าที่

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๒	๔	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๒.	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑๙	๑๙	๒๔	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๙๕,๐๐๐	
๓.	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑๔	๑๗	๑๔	๓๕,๐๐๐	-	-	
๔.	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๖๘	๖๘	๖๘	๑๐๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	-	
๕.	แผนการบริหารงาน				ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
รวม		๑๐๕	๑๐๖	๑๑๐	๒๖๕,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	