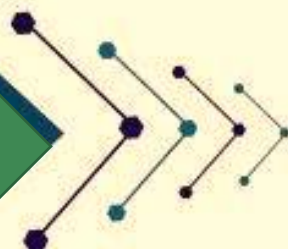




แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
อำเภอชาติตระการ จังหวัด



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วาง เอาไว้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง จะนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม เพิ่มศักยภาพเพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่น”

พันธกิจองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

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

แผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านการสรรหา และการเลื่อนขั้นและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การงานแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๕. จัดทำสายอาชีพ และเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๖. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มเติมขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานต่อเนื่อง

๗. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๘. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๙. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการจัดการบุคคลให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้ระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๑๐. ปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๑๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๒. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๑๓. ปรับปรุงทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑๔. สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในระหว่างหน่วยงาน ของงานบริหารงานบุคคลและรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคล

๑๕. สร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการด้วยความประพฤติชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดถือคุณธรรม และจริยธรรมเป็นหลักในการทำงาน

๑๖. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ

๑๗. ให้คำปรึกษาแนะนำ และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ

๑๘. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง แบ่งออกเป็น ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ การจัดการบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

ตัวชี้วัด สามารถบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘	สำนักปลัด	
๒	จัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งรายบุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ รายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งรายบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘	สำนักปลัด	
๓	การบันทึกข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลใน ระบบ LHR	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระบบ LHR ที่ถูกต้องและสามารถ ตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘	สำนักปลัด	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัด ยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในทุกระดับ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๓๐)	๓๐,๐๐๐	วันที่ ๑ ก.พ. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘	ทุกส่วนราชการ	
๒	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๓๐)	๒๖๐,๐๐๐	วันที่ ๑ ก.พ. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘	ทุกส่วนราชการ	
๓	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๓๐)	๓๐,๐๐๐	วันที่ ๑ ก.พ. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘	ทุกส่วนราชการ	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัด ยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในทุกระดับ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๓๐)	๓๐,๐๐๐	วันที่ ๑ ก.พ. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘	ทุกส่วนราชการ	
๒	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๓๐)	๒๖๐,๐๐๐	วันที่ ๑ ก.พ. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘	ทุกส่วนราชการ	
๓	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๓๐)	๓๐,๐๐๐	วันที่ ๑ ก.พ. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘	ทุกส่วนราชการ	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ องค์กรดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรม และ จริยธรรมสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมโครงการฯ (ร้อยละ ๖๐)	๓๐,๐๐๐	วันที่ ๑ มี.ค. ๖๘ ถึง ๓๑ มี.ค. ๖๘	สำนักปลัด	
๒	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการป้องกันการทุจริต ในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศ เจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๕,๐๐๐	วันที่ ๑ มี.ค. ๖๘ ถึง ๓๑ มี.ค. ๖๘	สำนักปลัด	
๓	โครงการจัดกีฬาของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๒๐)	๕๐,๐๐๐	วันที่ ๑ ก.พ. ๖๗ ถึง ๓๐ เม.ย. ๖๘	กองการศึกษา	

