

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์ด้านการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อบต.ศรีสุข ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า	
๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒	วัตถุประสงค์	๑
๓	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข	๑
๔	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอกขององค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์	๒
๕	นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาตำบลให้ยั่งยืน เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และนโยบายรัฐบาล โดยมีภารกิจในการพัฒนาตามบทบาท อำนาจหน้าที่ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตาม วิสัยทัศน์และภารกิจ คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญ กับบุคลากร จึงได้กำหนดนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ขึ้น ให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารจัดการทรัพยากร บุคคล เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ตามจำนวน ตามเวลาที่ต้องการ โดยบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของ อบต. มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ และทันต่อ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน
๔. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

● วิสัยทัศน์

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีความรู้ความสามารถ มีอัธยาศัย เต็มใจให้บริการ ประชาชน และท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน”

● พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.ศรีสุขทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ

๔. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอกขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ (SWOT)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีภูมิชำนาญอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียงการเดินทางสะดวกในการมาปฏิบัติงาน
๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยระเบียบกฎหมาย
๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน
๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๕. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยใจรักและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ
๖. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๗. บุคลากรมีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานด้วยความอดทน และทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. ขาดบุคลากรด้านวิชาชีพในบางตำแหน่ง
๓. ขาดการจัดการระบบบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ
๔. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานโดยตรงในด้านการบริการ คุณภาพการบริการจึงยังไม่ได้มาตรฐาน
๕. อบต.เป็นองค์กรที่มีระเบียบแบบแผนที่เคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่นไม่คล่องตัว
๖. ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ
๗. เจ้าหน้าที่บางส่วนขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายผู้บริหาร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. หน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและมีการจัดกิจกรรมอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงานมากขึ้น
๒. ผู้บริหารสนับสนุนการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อของบุคลากร
๓. บุคลากรของ อบต. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้รัฐสภาพัฒนา และทัศนคติของประชาชนในตำบลได้เป็นอย่างดี

ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threat)

๑. มีการดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ และการกำกับควบคุมจากหน่วยงานของรัฐหลายแห่ง
๒. งบประมาณมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๓. มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานประจำ ทำให้งานเสร็จล่าช้า
๔. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวก

๕. นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ในการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อปรับปรุงระบบการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และภารกิจ
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ และทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน
๔. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงกำหนดนโยบาย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีการจัดทำ และ/หรือ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ให้สามารถบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติงานโครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานตามแผนงานต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์กำหนด

๒.๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์กำหนด

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ส่งเสริมมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีวิธีการกำหนดปัจจัยที่ทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงมีการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

๕. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม

๕.๑ มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดาบคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๕.๒ มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลนากรปฏิบัติงาน อาทิ การประกาศมาตรการ No Gift Policy มาตรการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและกำกับติดตามการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ มาตรการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

๖. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณนั้น ๆ รวมถึงมีการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางที่เกี่ยวข้อง เช่น

๖.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๖.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๖.๓ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

๖.๔ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙</p> <p>เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคล การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติการกิจตามโครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล รวมถึงตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	
<p>๒. การสรรหา บรรจุ และการบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๒.๑ การสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์กำหนด</p> <p>๒.๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์กำหนด</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p> <p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	
<p>๓. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> <p>มีการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีการประกาศใช้และดำเนินการส่งเสริมความรู้แก่บุคลากร</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	
<p>๔. การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร ทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร</p>	<p>๑๔๐,๐๐๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	หมายเหตุ
๕. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๗. การดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๘. การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิและกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจในการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๙. การดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๑๐. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลอง

การพัฒนาคูคลองขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลองเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ดังนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่นเน้นคุณธรรม และศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาคูคลอง และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ดังนี้

๑) พัฒนาคูคลององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประทุพติมิชอบ

๓) พัฒนาคูคลององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาคูคลององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	-	-	๑๕,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๓	๓	-	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			-	๓	๓	-	๙๐,๐๐๐	๗๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	๒	-	-	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๐๐	๑๐๐	๑๐๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ / ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๕๗	๕๗	๕๗	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระยะเวลาดำเนินการ/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิต ส า ร ณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐			

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	๒	๑	-	๙๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
รวม		๗	๙	๙	๓๓๕,๐๐๐	๓๓๕,๐๐๐	๓๓๕,๐๐๐	