

แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ราชการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาศูนย์ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการพัฒนาศูนย์ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศูนย์ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาศูนย์ราชการของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงได้เป็นอย่างดีต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

กรกฎาคม ๒๕๖๓



สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| บทที่ ๑ บทนำ | ๑ |
| บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | ๘ |
| บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาคณาจารย์ | ๒๔ |
| บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาคณาจารย์ | ๒๗ |
| บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) | ๓๒ |
| บทที่ ๖ แผนการพัฒนาคณาจารย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) | ๔๗ |
| บทที่ ๗ การนำแผนการพัฒนาศู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล | ๖๒ |
| ภาคผนวก | ๖๔ |
| ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาคณาจารย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) | ๖๕ |
| ข. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาคณาจารย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) | ๖๗ |

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

การยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพสูงจะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่างๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่นๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้จำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยง และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ระดับองค์กร ระดับจังหวัด ระดับกรม ระดับกระทรวง หรือระดับประเทศ และเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีบุคลากรที่มีความพร้อม และสามารถร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่ทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุน ผลักดันให้ประสบความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ และมีแนวทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต รวมทั้งบริบทภายในและภายนอกเขตพื้นที่ จึงได้กำหนดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) ขึ้น โดยการศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) พัฒนาขีดความสามารถ (Capability) ทักษะ (Skill) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ภายใต้บริบททั้งภายในและภายนอก มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้มาตรฐาน และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล

วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงประจำปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บท และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงประจำปี ทั้งนี้ เพื่อรองรับภารกิจและสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง อีกทั้งเพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

๒. เพื่อเป็นกรอบแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล ที่จะช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สามารถสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์หลักได้

๓. เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป) ทุกคน และรวมถึงบุคลากรฝ่ายการเมือง อันประกอบด้วยผู้บริหาร (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล) และสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล) ได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานภายในระยะเวลา ๓ ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้การบริหารจัดการ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงมีแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงมีความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกในการให้บริการ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร

รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม



วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นท้องถิ่นจังหวัดตรังหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล จะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล เกาะลิบง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แผนการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี คือ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยสอดคล้องและเป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณสำหรับการพัฒนาคูคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงจ่ายจาก งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ดังนี้

๑. งบประมาณสำหรับพัฒนาคูคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. งบประมาณสำหรับพัฒนาคูคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. งบประมาณสำหรับพัฒนาคูคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาคูคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานเข้ารับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ประเมินผลการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ของผู้เข้า รับการพัฒนา และติดตามผลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การรายงานผลจากการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา ไม่ว่าจะ โดยวิธีการพัฒนา



- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล หลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๓. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๔. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เป็นต้น

บทที่ ๒

การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูคลากร

การจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคูคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้ดำเนินการศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง โดยสรุปดังต่อไปนี้

นโยบายประเทศไทย ๔.๐

ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ ประธานคณะกรรมการวิสามัญจัดทำวิสัยทัศน์และออกแบบอนาคตประเทศไทย สภาปฏิรูปแห่งชาติ (สปช.) กล่าวว่า ที่ผ่านมาประเทศไทยมีการปฏิรูปขนานใหญ่อย่างเป็นระบบเพียงครั้งเดียว ในสมัยล้นเกล้าฯ รัชกาลที่ ๕ หลังจากนั้นก็ขาดการปฏิรูปขนานใหญ่อย่างต่อเนื่องจวบจนปัจจุบัน ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ เมื่อพัฒนาได้ถึงระดับหนึ่งประเทศไทยต้องเผชิญกับภัยคุกคามที่ร้ายได้ปานกลาง เป็นประเทศที่เต็มไปด้วยความเหลื่อมล้ำ ทุจริตคอร์รัปชัน กำลังเผชิญกับความขัดแย้งที่รุนแรงในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา หากปราศจาก “การปฏิรูปใหญ่ครั้งที่ ๒” ประเทศไทยอาจกลายเป็นประเทศที่ล้าหลังเป็นรัฐที่ล้มเหลวในที่สุด แต่ถ้าหากดำเนินการปฏิรูปครั้งใหญ่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการผนึกกำลังของทุกภาคส่วน ก็อาจเป็นไปได้ว่า ประเทศไทยจะสามารถปรับเปลี่ยนกลายเป็นประเทศในโลกรุ่นหนึ่ง เป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เฉกเช่นเดียวกับอารยประเทศอื่นในประชาคมโลก

กลไกขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดจาก “โมเดลประเทศไทย ๑.๐” ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยเกษตรกรรมพัฒนาไปสู่ “โมเดลประเทศไทย ๒.๐” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และโมเดลประเทศไทย ๓.๐ ที่เน้นอุตสาหกรรมหนักตามลำดับ ซึ่งประเทศไทยในศตวรรษที่ ๒๑ จะต้องเปลี่ยนผ่านจากโมเดลประเทศไทย ๓.๐ เป็น “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศในโลกรุ่นหนึ่ง ปรับเปลี่ยนจากประเทศ “รายได้ปานกลาง” เป็นประเทศ “รายได้สูง” ปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “ประสิทธิภาพ” เป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “นวัตกรรม”

โมเดลประเทศไทย ๔.๐ ประกอบด้วย “กลไกการขับเคลื่อน” ชุดใหม่ (New Growth Engine) ๓ กลไกสำคัญ คือ

๑. กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับการผลิตภาพ (Productive Growth Engine)
๒. กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine)
๓. กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine)

ซึ่งทั้งสามกลไกการขับเคลื่อนได้ถูกบรรจุในยุทธศาสตร์หลัก ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ประเทศไทย (Country Strategy) โดยนโยบายดังกล่าวถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงให้สามารถปฏิบัติตามรองรับนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ในอนาคตได้ด้วย

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มีวิสัยทัศน์ คือ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”** หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า **“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”** ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ คือ **“เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทยพลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมผู้ประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”**

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แผนการพัฒนาระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ ที่ความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการ อาทิ (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ (๒) การยกระดับ

คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (๔) การเสริมสร้างให้คนมีสุขภาวะที่ดี และ (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของ ครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร อาทิ (๓) การพัฒนาระบบบริหาร จัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของ ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งร่วมจัดทำ รายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และ ระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้ การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยม ที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึง ทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงานอาหารและน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. **เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา**

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุน ภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๑. **คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์** มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความเป็นไทย

๒. **ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง** เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๓. **ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้** โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๔. **ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ** โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศ เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๕. **มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย** ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง

ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค้ำมนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการ กำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วนการ พัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทย ในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่า ลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติ และอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณ มีประสิทธิภาพสูงฐานภาษีกว้างขึ้นและดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้นรวมถึงมี **บุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและ ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ในระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศไทยมีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการ ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้าน ต่างๆ ดังนี้

๑. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนเก่ง (First Choice Civil Service)
๒. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
๓. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)
๔. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) โดยกลยุทธ์ที่ ๓ กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
 - ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว
 - ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงได้นำมาพิจารณาเป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงในแผนฉบับนี้ด้วย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑)

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) เพื่อเป็นกรอบทิศทางที่จะกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้ระบบราชการไทยพร้อมรับการขับเคลื่อนประเทศ ให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีคุณภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ประเทศเป็นตัวนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกๆ สถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการ “สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไว้เป็น ๓ หัวข้อ รวม ๗ ประเด็น ดังนี้

ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ

๑. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
๒. การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๔. การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

พัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
 ๖. การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน
- #### ก้าวสู่สากล

๗. การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดให้พัฒนาส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความทันสมัย กะทัดรัด

มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทํางาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) **พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน**

ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานภาครัฐ ดังต่อไปนี้

๒.๑ พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง

๒.๑.๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๑.๒ ยกกระตือรือร้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผน ยุทธศาสตร์และผลักดันสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว **การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ**

๒.๑.๓ ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานของรัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government)

๒.๑.๔ **พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรทุกระดับของหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน**

๒.๑.๕ ส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

๒.๑.๕.๑ **ส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน** พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานรับผิดชอบวิธีการและขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือ

๒.๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

๒.๒.๑ วางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Workforce Plan) ให้มีความเหมาะสมไม่เป็นภาระต่องบประมาณของประเทศ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร และประสิทธิภาพของระบบราชการ **สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไปสู่การปฏิบัติ**

๒.๒.๒ **ส่งเสริมให้มีการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร** เช่น แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้โดยง่ายมากขึ้นในทุกระดับ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Talent mobility) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงได้ทั้งสองทางจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนและจากภาคเอกชนไปสู่ภาครัฐ

๒.๒.๓ **เร่งสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่และพัฒนาบุคลากรผู้มีความสามารถสูงเข้าสู่ระบบราชการไทยโดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในระบบราชการ**

๒.๒.๔ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างจริงจัง รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในสายงานประเภทบริหารและสายงานประเภทวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจในงานของอีกสายงานด้วย

๒.๒.๕ มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of Work Life) โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ส่วนราชการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และส่งผลสู่ความเป็นองค์การสุขภาวะ

๒.๒.๖ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม ในการเรียนที่แท้จริง สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ผ่านเทคโนโลยีเครือข่ายทั้งแบบใช้สายและไร้สาย

๒.๓ เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม

๒.๓.๑ ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่า (Value Creation) และการแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์จากบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปสู่เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิตเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของราชการให้ เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและยกระดับศักยภาพทางการแข่งขัน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์การเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

๒.๔.๑ รณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และสภาวะโลกร้อนที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิต รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปรับตัว ประหยัด พลังงานและการรักษาสิ่งแวดล้อม

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างสังคมเข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่ออนาคต
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล โดยมีเป้าประสงค์ คือ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง อาทิ (๑) เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล (Digital Service) และบริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) (๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมี

ส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ (๓) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง สร้างอัตลักษณ์ บุคลากร (PITHAK) และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและพื้นที่

แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาล ในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่เชื่อมโยง

(๑) เสริมสร้างศักยภาพ และขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาภารกิจ การบริการในระดับพื้นที่รองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยแลนด์ ๔.๐

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่เชื่อมโยง

(๑) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยม ด้านการทุจริตจากฐานของการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ

(๒) ยกระดับการจัดการธรรมาภิบาลท้องถิ่นด้วยการป้องกันการทุจริตในการปกครองท้องถิ่น ที่มีมาตรฐานสากล หนุนเสริมภาพลักษณ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย ชี้อตรง โปร่งใส ให้เป็นที่ประจักษ์ในระดับนานาชาติ

(๓) สร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและมาตรฐานธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศด้วยมาตรฐาน การให้คำปรึกษาระดับสากล และการประเมินผ่านการมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

กลยุทธ์ที่เชื่อมโยง

(๑) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใสสู่ท้องถิ่นยุคใหม่

(๒) พัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นนักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใส

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ให้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว

๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๖ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว

๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

เป้าประสงค์

เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์

จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ก่อนเข้ารับหน้าที่ ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง สมัยที่ ๑ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ประกอบด้วยนโยบายในการบริหารงาน ๖ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร
๒. นโยบายด้านสังคม
๓. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
๔. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. นโยบายด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

แผนการพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ภายใต้การทำงานด้วยการบริหารเชิงรุก พัฒนาศูนย์บริการให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาชนพึงพอใจ กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑.๑) พัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุขของตำบลเกาะลิบงให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐานด้วยการส่งเสริมสร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบลเกาะลิบง พร้อมทั้งส่งเสริมกระบวนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสมดุลลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน (๑.๕) เสริมสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีในท้องถิ่น ส่งเสริมให้ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประชาชน

มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักการบริหารโดยมีส่วนร่วมในการสร้างความสมานฉันท์ของทุกภาคส่วนให้เกิดความรัก ความสามัคคี อันเป็นพลังในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความมั่นคง ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ได้ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งแสดงถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงการพื้นฐาน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ คือ (๓) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงได้ประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น และนำไปสู่การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
พันธกิจ

ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนแบบ บูรณาการ รวมทั้ง พัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน ตลอดจนส่งเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน อำนวยความเป็นธรรมและความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

เพื่อให้การบริหารกิจการบ้านเมืองของทุกภาคส่วน เป็นไปอย่างมีส่วนร่วมและมีความ สอดคล้องกันตามหลักธรรมาภิบาลและเพื่อให้สังคมมีความเข้มแข็งและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้ง เพื่อให้การพัฒนาด้านประชาคมอาเซียนเป็นไปอย่างมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการให้บริหารประชาชนและระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมความพร้อมของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล
๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบประชาธิปไตยและเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์อย่างมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วน
๔. เสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคงภายใน เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ส่งเสริมศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างประชาคมอาเซียนให้มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้
 ๑. โครงการพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
 ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
 ๓. โครงการส่งเสริมการลดขั้นตอนการทำงาน
 ๔. โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล
 ๕. โครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
 ๖. โครงการส่งเสริมการสร้างประชาธิปไตยในท้องถิ่น
 ๗. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้นำท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน
 ๘. โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงได้ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล และเป็นแผนแม่บทสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงเป็นผู้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและบริการประชาชน”

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาศูนย์บริการทุกระดับให้มีสมรรถนะ เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ ทักษะในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
๒. พัฒนาศูนย์บริการรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๓. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
๔. เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

บทที่ ๓

กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งทิศทางการพัฒนาบุคลากรนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับนโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องทั้งระดับชาติและระดับองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้แผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้ นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้แผนการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำดังนี้

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

| | |
|--|---|
| <p>ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดประเด็นสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากร</p> | <ul style="list-style-type: none"> * ศึกษานโยบายการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง * ทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ * วิเคราะห์หาประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร |
| <p>ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร</p> | <ul style="list-style-type: none"> * ประเมินองค์การด้านการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ SWOT Analysis ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล * เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร |
| <p>ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร ในรายละเอียด</p> | <ul style="list-style-type: none"> * กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร * กำหนดแผนงาน/โครงการ รองรับแผนการพัฒนาบุคลากร |
| <p>ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดกลไกการขับเคลื่อนแผนการพัฒนาบุคลากร</p> | <ul style="list-style-type: none"> * กำหนดกลไกการขับเคลื่อนแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม |

ภาพที่ ๑ แสดงกระบวนการขั้นตอนและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ ๔ ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๓ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. การศึกษานโยบายการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งระดับชาติและระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายประเทศไทย ๔.๐ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ทั้งนี้ การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญในการพัฒนากุศลกร

๒. การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนากุศลกรของหน่วยงานภาครัฐ ได้นำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

๓. การวิเคราะห์หาประเด็นสำคัญในการพัฒนากุศลกร โดยการนำผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมากำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

ขั้นตอนที่ ๒ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากุศลกร

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๒ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. การประเมินองค์กรด้านการพัฒนากุศลกร โดยใช้ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากุศลกรโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

๒. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ได้แก่ ข้อมูลช่วงอายุ และอัตราการเกษียณอายุราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลเกาะลิบง

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๒ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลเกาะลิบง โดยนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ มากำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์บริการ ตามลำดับ

๒. กำหนดแผนงาน/โครงการ รองรับแผนการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลเกาะลิบง โดยในแต่ละกลยุทธ์หลักได้กำหนดแผนงาน/โครงการที่สำคัญและต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงนำไปปฏิบัติตามความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๔ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. จัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการประจำปี หรือแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ และแผนพัฒนาศูนย์บริการ

๓. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

๔. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผน เพื่อติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ได้วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ข้อมูลช่วงอายุและร้อยละการเกษียณอายุราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ดังกล่าวได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (HRD Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงได้มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น ทั้งที่จัดเองและส่งบุคลากรเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอก ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ มีความต่อเนื่องและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร และแผนดำเนินงาน/ปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรประจำปี
๓. บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
๔. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้การบริหารจัดการด้านบริการสาธารณะมีธรรมาภิบาล และมีคุณภาพสูง
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กรและภารกิจที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง
๖. เครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ (PC) Notebook เครื่องสแกนเนอร์ เครื่องโทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น
๗. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงมีความเพียงพอทันสมัยและสามารถรองรับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในงานธุรการและสารบรรณ ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้สำหรับการดำเนินงานในระบบต่างๆ เช่น ระบบ e-LAAS ระบบ e-GP ระบบ ccis ระบบ sis โปรแกรมข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นต้น

๙. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอเป็นอันดับแรก

๑๐. บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของงาน โดยมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร และแผนดำเนินงาน/ปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร

๒. บุคลากรมีการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เป็นตำแหน่งว่าง ไม่สามารถรับโอนมาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

๓. การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ยังเน้นการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน เป็นต้น ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

๔. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) และแผนเส้นทางฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

๕. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เช่น การพิมพ์หนังสือราชการ การใช้โปรแกรมเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร (Microsoft Office) ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะด้านการบริการและประสานงาน เป็นต้น

๖. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงอย่างเป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบ เช่น แผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร (Succession)

๗. บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไม่ยอมที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เพราะมีความเข้าใจที่ผิดว่าหากไปอบรมก็ต้องกลับมาทำ หากรู้ก็ต้องทำ หากไม่รู้ก็ไม่ต้องทำไม่ผิด

๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงมีความเพียงพอทันสมัยและสามารถรองรับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในงานธุรการและสารบรรณ ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้สำหรับการดำเนินงานในระบบต่างๆ เช่น ระบบ e-LAAS ระบบ e-GP ระบบ ccis ระบบ sis โปรแกรมข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นต้น

๙. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน บางครั้งใช้ความใกล้ชิดส่วนตัวคนเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจ มีระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน จนเกิดความเป็นสองมาตรฐาน

๑๐. บุคลากรบางส่วนไม่ใส่ใจ ตระหนักและให้ความสำคัญกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ฯลฯ จนทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
(HRD External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์พระราชา มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่น และประชาชน ทำให้ทุกส่วนราชการต้องพัฒนาหลักการ แนวคิด การปฏิบัติงาน และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายดังกล่าวได้
๒. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทประชาคมโลกและอาเซียน
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงตามความต้องการ เช่น การศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น Google, Youtube เป็นต้น
๔. นโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐” หรือแนวคิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ ๔ (อุตสาหกรรม ๔.๐) ซึ่งเน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาคส่วนต่างๆ ตลอดจนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ เขตเศรษฐกิจตามแนวชายแดน เป็นต้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการพัฒนาศูนย์กลางเพื่อรองรับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะภายใต้บริบทดังกล่าว
๕. ช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร รวมถึงประเภทของข้าราชการการเมือง กับข้าราชการประจำ ทำให้ต้องพัฒนาเทคนิควิธีการพัฒนาศูนย์กลางที่ใช้เดิมให้เหมาะสมกับการพัฒนาศูนย์กลางรุ่นใหม่และบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดพลังร่วม
๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการแสดงถึงการให้ความสำคัญของผู้บริหารต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
๗. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ทำให้องค์กรต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบมากขึ้น
๘. นโยบายของรัฐบาล หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามากขึ้น
๙. การตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดตรังและพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง เช่น นครศรีธรรมราช เป็นจังหวัดที่มีสถานบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชน ส่งผลให้บุคลากรทุกระดับตัดสินใจในการศึกษาต่อและสามารถพัฒนาตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง ทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้เพิ่มมากขึ้น
๑๐. การให้ทุนการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สามารถพัฒนาศูนย์กลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ และยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงาน
๒. เสถียรภาพทางการเมืองไม่มั่นคงส่งผลกระทบต่อนโยบายและเป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง
๓. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และข้อกฎหมายต่างๆ อย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลช่วงอายุและร้อยละของการเกษียณอายุราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

| ช่วงอายุ | จำนวน (คน) | | | | | รวม |
|---------------------------|-----------------|----------------|--------------|----------------------|-------------------|-----------|
| | พนักงานส่วนตำบล | พนักงานครูอบต. | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | |
| อายุน้อยกว่า ๒๔ ปี | - | - | - | - | - | - |
| อายุ ๒๕ – ๒๙ ปี | - | - | - | ๓ | ๑ | ๔ |
| อายุ ๓๐ – ๓๔ ปี | - | - | - | ๑ | - | ๑ |
| อายุ ๓๕ – ๓๙ ปี | ๓ | - | - | ๖ | - | ๙ |
| อายุ ๔๐ – ๔๔ ปี | ๖ | ๖ | ๒ | ๓ | ๑ | ๑๘ |
| อายุ ๔๕ – ๔๙ ปี | ๒ | ๑ | - | - | - | ๓ |
| อายุ ๕๐ – ๕๔ ปี | - | - | - | - | - | - |
| อายุ ๕๕ ปี ขึ้นไป | ๒ | - | - | - | - | ๒ |
| รวม | ๑๓ | ๗ | ๒ | ๑๓ | ๒ | ๓๗ |
| ร้อยละการเกษียณอายุ ๕ ปี | ๑๐.๐๐ | | | | | |
| ร้อยละการเกษียณอายุ ๑๐ ปี | ๑๐.๐๐ | | | | | |

จากตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงอายุและร้อยละการเกษียณอายุราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง พบว่า จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ทั้งสิ้น ๓๗ คน โดยเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๐ คน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีช่วงอายุ ๔๐ – ๔๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐

ผลการวิเคราะห์ร้อยละการเกษียณอายุราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ในระยะเวลา ๕ ปี และ ๑๐ ปีข้างหน้า พบว่า พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุมากกว่า ๕๕ ปี ขึ้นไป ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า มีจำนวนทั้งสิ้น ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุระหว่าง ๕๐ - ๕๔ ปี ขึ้นไป ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในอีก ๖ - ๑๐ ปี ข้างหน้า มีจำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ตลอดจนขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการไป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการบริหารแรงงานและปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์บริการ

“ศูนย์บริการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงเป็นผู้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและบริการประชาชน”

พันธกิจการพัฒนาศูนย์บริการ

๑. พัฒนาศูนย์บริการทุกระดับให้มีสมรรถนะ เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ ทักษะในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
๒. พัฒนาศูนย์บริการรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๓. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
๔. เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์บริการรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา | |
|--|--|---|--|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง | G๑.๑ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | K๑.๑ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด K๑.๒ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด K๑.๓ ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | S๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง | |
| | G๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | K๑.๔ จำนวนหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาขึ้น | | S๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน |
| | G๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย | K๑.๕ จำนวนช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย | | S๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย |
| | G๑.๔ การบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากร และการมีเครือข่ายการทำงาน | K๑.๖ จำนวนโครงการ/กิจการด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีการบูรณาการตัวชี้วัดการพัฒนา | | S๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน |



| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา |
|--|--|--|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาศักยภาพรองรับแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD) และ ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มี ประสิทธิภาพ | G๒.๑ มีการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับ กับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD) | K๒.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสาย- อาชีพ (Career Development Plan - CPD) | S๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD) |
| | G๒.๒ มีระบบการพัฒนาศักยภาพที่มีศักยภาพ ให้ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและ วิชาการที่สำคัญ หรือมีผู้สืบทอดตำแหน่งทุกสาย งานระดับบริหารที่มีประสิทธิภาพ | K๒.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทาง การบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) | S๒.๒ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับระบบ การพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มี ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร และวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มี ประสิทธิภาพ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา |
|--|--|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล | G๓.๑ บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะด้าน การบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ ที่มีความเสี่ยงต่างๆ | K๓.๑ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะ ด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ ที่มีความเสี่ยงด้านต่างๆ | S๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะ วิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่างๆ |
| | G๓.๒ บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะที่เหมาะสม กับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนา ประเทศ และท้องถิ่น | K๓.๒ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะ ในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และ ทิศทางการพัฒนาประเทศ และท้องถิ่น | S๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และท้องถิ่น |
| | G๓.๓ บุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ จำเป็นต่อการสื่อสารและการปฏิบัติงานท้องถิ่น | K๓.๓ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะ ด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารใน ชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานท้องถิ่น | S๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะ ด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสาร และปฏิบัติงานท้องถิ่น |
| | G๓.๔ บุคลากรมีขีดความสามารถใน การวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | K๓.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | S๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง |



| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา |
|--|---|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และบริการประชาชน | G๔.๑ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและ บริการประชาชน มีจิตสำนึก รักและห่วงแหน องค์กร มีความตระหนักถึงการต่อสู้กับปัญหา การทุจริตคอร์รัปชัน หรือพบเห็นการทุจริต คอร์รัปชันในหน่วยงาน เป็นภาระ หน้าที่ ประการหนึ่งของบุคลากร ไม่เพิกเฉย | K๔.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ พัฒนาศูนย์บริการด้านคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล | S๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลใน การปฏิบัติงานและบริการประชาชน |
| | | K๔.๒ จำนวนเรื่องที่บุคลากรกระทำผิดวินัยฐาน การทุจริตคอร์รัปชัน | |



| ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา | เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา |
|---|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง | G๕.๑ บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างให้มี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่าง ต่อเนื่อง | K๕.๑ ผลการประเมินความพึงพอใจในองค์กร ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมี ความสุขอย่างต่อเนื่อง | S๕.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข อย่างต่อเนื่อง |
| | | K๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้าง ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข อย่างต่อเนื่อง | |
| | G๕.๒ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มี สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน | K๕.๓ ผลการประเมินความพึงพอใจในองค์กร ที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน | S๕.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา ให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน |
| | | K๕.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มี สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน | |

แผนกลยุทธ์การพัฒนาระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

| เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|--------------------|------|------|------|------|--|---|----------------------------------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| G๑.๑ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | K๑.๑ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | S๑.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง | ๖๐% | ๖๕% | ๗๐% | ๗๕% | ๘๐% | - โครงการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | ๑.พัฒนาตนเอง ๒.สอนงาน ๓.การฝึกปฏิบัติ ๔.ระบบพี่เลี้ยง ๕.ระบบที่ปรึกษา ๖.การฝึกอบรม | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| | K๑.๒ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | | ๖๐% | ๖๕% | ๗๐% | ๗๕% | ๘๐% | - โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์ /ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น | | |
| | K๑.๓ ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | | ๖๐% | ๖๕% | ๗๐% | ๗๕% | ๘๐% | - โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | | |



| เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|---|---|--|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| G๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | K๑.๔ จำนวนหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาขึ้น | S๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | ๑ หลัก สูตร | ๑ หลัก สูตร | ๑ หลัก สูตร | ๑ หลัก สูตร | ๑ หลัก สูตร | - การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | การประชุม เชิงปฏิบัติการ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| G๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงมีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย | K๑.๕ จำนวนช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย | S๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย | ๓ ช่อง ทาง | ๓ ช่อง ทาง | ๔ ช่อง ทาง | ๔ ช่อง ทาง | ๔ ช่อง ทาง | - โครงการส่งเสริมการนำช่องทางและวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร | ๑.การสอนงาน ๒.การใช้ระบบที่เลี้ยง ๓.การมอบหมายงาน ๔.การเผยแพร่ความรู้ทางเว็บไซต์ เอกสาร บอร์ด ฯลฯ ๕.การแลกเปลี่ยนความรู้ในการประชุม ๖.การศึกษาดูงานที่ประสบ ความสำเร็จ | สำนักปลัด อบต. |
| G๑.๔ การบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน | K๑.๖ จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีการบูรณาการตัวชี้วัดการพัฒนา | S๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน | ๑ โครงการ / กิจกรรม | ๑ โครงการ / กิจกรรม | ๑ โครงการ / กิจกรรม | ๑ โครงการ / กิจกรรม | ๑ โครงการ / กิจกรรม | - โครงการฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลใหม่ - โครงการฝึกอบรมเครือข่ายวินัย | ๑.การฝึกอบรม ๒.ประชุม ๓.สัมมนา | สำนักปลัด อบต. สจจ./สส. หน่วยงานภายนอก |



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาศักยภาพรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

| เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|--------------------|------|------|------|------|--|---|----------------------------------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| G๒.๑ มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD) | K๒.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD) | S๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD) | ๑ คน | ๑ คน | ๑ คน | ๑ คน | ๑ คน | - การพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) | ๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒.ฝึกอบรม ๓.การอภิปราย ๔.การศึกษาด้วยตนเอง ๕.การสอนงาน ๖.การฝึกปฏิบัติ ๗.เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ๘.การจัดการความรู้ ๙.การติดตามหัวหน้างาน ฯลฯ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |



| เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--|--------------------|------|------|------|------|---|---|----------------------------------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| G๒.๒ มีระบบการพัฒนาศักยภาพที่มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ หรือมีผู้สืบทอดตำแหน่งทุกสายงานระดับบริหารที่มีประสิทธิภาพ | K๒.๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) | S๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับระบบการพัฒนาศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ | ๑ คน | ๑ คน | ๑ คน | ๑ คน | ๑ คน | - การพัฒนาศักยภาพตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ | ๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒.ฝึกอบรม ๓.การอภิปราย ๔.การศึกษาด้วยตนเอง ๕.การสอนงาน ๖.การฝึกปฏิบัติ ๗.เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ๘.การจัดการความรู้ ๙.การติดตามหัวหน้างาน ฯลฯ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

| เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|--------------------|------|------|------|------|--|---|--|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| G๓.๑ บุคลากรทุกระดับ มีสมรรถนะด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น | K๓.๑ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ เสี่ยงด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น | S๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น | ๑๐% | ๑๕% | ๒๐% | ๒๕% | ๓๐% | - โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาด้านการบริหาร - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนากระบวนการบริหารให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง | ๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒.การสัมมนา ๓.การฝึกอบรม ๔.การสอนงาน ๕.การศึกษาดูงาน ฯลฯ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| G๓.๒ บุคลากรทุกระดับ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น | K๓.๒ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น | S๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น | ๑๐% | ๑๕% | ๒๐% | ๒๕% | ๓๐% | - โครงการพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม - โครงการประชุมผู้บริหารและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง | ๑.สัมมนา ๒.ฝึกอบรม ๓.การมอบหมายงาน/โครงการ ๔.การประชุม ๕.การติดตาม/ศึกษางานจากผู้บังคับบัญชา ฯลฯ | สำนักปลัด อบต. สจจ.ตรัง หน่วยงานภายนอก |



| เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|---|--------------------|------|------|------|------|---|--|----------------------------------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| | | | | | | | | - การประชุมผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำเดือน | | |
| G๓.๓ บุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและการปฏิบัติงานท้องถิ่น | K๓.๓ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานท้องถิ่น | S๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น | ๒% | ๔% | ๖% | ๘% | ๑๐% | - โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น | ๑.การฝึกอบรม ๒.การศึกษาด้วยตนเอง ๓.การจัดการความรู้ ฯลฯ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| G๓.๔ บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | K๓.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | S๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | ๒% | ๔% | ๖% | ๘% | ๑๐% | - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง - โครงการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน | ๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒.การสัมมนา ๓.การฝึกอบรม ๔.การสอนงาน ๕.การศึกษาดูงาน ๖.การศึกษาด้วยตนเอง ฯลฯ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

| เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|--------------------|------|------|------|------|---|--|-------------------------------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| G๔.๑ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน มีจิตสำนึก รักและห่วงหาอาทรถึงการต่อสู้กับความตระหนักถึงการต่อสู้กับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน หรือพบเห็นการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน เป็นภาระหน้าที่ประการหนึ่งของบุคลากร ไม่เพิกเฉย | K๔.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล | S๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน | ๖๐% | ๖๕% | ๗๐% | ๗๕% | ๘๐% | <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดบริหารสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง - โครงการส่งเสริมการลดขั้นตอนการทำงาน - โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล - โครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ - โครงการสร้างความเข้มแข็งคุณธรรม จริยธรรม - โครงการเสริมสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน - โครงการห้วยป่าโตเข้าวัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม | <ol style="list-style-type: none"> ๑.ประชุม ๒.การสัมมนา ๓.การฝึกอบรม ๔.การศึกษาด้วยตนเอง ๕.การจัดการความรู้ ฯลฯ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |



| เป้าประสงค์การพัฒนา | ตัวชี้วัดการพัฒนา | กลยุทธ์การพัฒนา | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | | | โครงการ/กิจกรรม | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|---------------------|---|-----------------|--------------------|----------|----------|----------|----------|---|---|----------------------------------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| | | | | | | | | - โครงการจิตอาสาพัฒนา วัดพัฒนาจิตใจ - โครงการพนักงานร่วมใจแยก ขยะรีไซเคิล - โครงการเสริมสร้างวินัยและ ป้องกันการกระผิดวินัย | | |
| | K๔.๒ จำนวนเรื่องที่ บุคลากรกระทำผิดวินัย ฐานการทุจริตคอร์รัปชั่น พัฒนาท้องถิ่น | | ๑ เรื่อง | ๑ เรื่อง | ๑ เรื่อง | ๑ เรื่อง | ๑ เรื่อง | - โครงการพัฒนาด้าน การป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ ในวงราชการ - โครงการเสริมสร้างวินัยและ ป้องกันการกระผิดวินัย | ๑.สัมมนา ๒.ฝึกอบรม ๓.การบรรยาย ฯลฯ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

บทที่ ๖

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง จึงได้กำหนดแผนงานโครงการ/กิจกรรม (Action Plan) ในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์การพัฒนา | แผนงานโครงการ/กิจกรรม |
|---|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง | ๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง | <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมาย ท้องถิ่นและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์/ ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น - โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น |
| | ๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน | - การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนา บุคลากรให้ความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน |
| | ๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรด้วยช่องทาง และ วิธีการพัฒนาบุคลากรที่ หลากหลาย | - โครงการส่งเสริมการนำช่องทางและวิธีการที่ หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร |
| | ๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรและ การมีเครือข่ายการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - โครงการฝึกอบรม/ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ - โครงการฝึกอบรมเครือข่ายวินัย |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์การพัฒนา | แผนงานโครงการ/กิจกรรม |
|--|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากร รองรับแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Development Plan - CPD) และ ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่ มีประสิทธิภาพ | ๒.๑ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Development Plan - CPD) | - การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) |
| | ๒.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับระบบการพัฒนา สำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้ ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทาง การบริหารและวิชาการที่ สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ | - การพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความ สามารถบุคลากรเพื่อ ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในยุค ดิจิทัล | ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง ต่างๆ | - โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาด้านการบริหาร - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนากระบวนการทัศน์บุคลากรให้พร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง |
| | ๓.๒ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับ ภารกิจ นโยบาย และทิศทาง การพัฒนาประเทศ และ การพัฒนาท้องถิ่น | - โครงการพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนา ท้องถิ่น - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม - โครงการประชุมผู้บริหารและปลัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง - การประชุมผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ประจำเดือน |
| | ๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมี ทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ จำเป็นต่อการสื่อสารและ ปฏิบัติงานท้องถิ่น | - โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อ การสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์การพัฒนา | แผนงานโครงการ/กิจกรรม |
|--|--|--|
| | ๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง - โครงการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน | ๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน | <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ - โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการบริหารสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง - โครงการส่งเสริมการลดขั้นตอนการทำงาน - โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล - โครงการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ - โครงการสร้างความเข้มแข็งคุณธรรม จริยธรรม - โครงการเสริมสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน - โครงการหิวปีนโตเข้าวัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม - โครงการจิตอาสาพัฒนาวัดพัฒนาจิตใจ - โครงการพนักงานร่วมใจแยกขยะรีไซเคิล - โครงการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระผิดวินัย |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง | ๕.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง | <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข - โครงการพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด - โครงการพัฒนาด้านการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาหารและการดูแลสุขภาพ - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการเล่นกีฬาออกกำลังกาย |
| | ๕.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร - โครงการเทคนิคการทำงานอย่างมีความสุข - โครงการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน - โครงการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน |

บัญชีรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

๑.๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|---|---|---|----------------|---------|---------|--|--|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๒ | โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | เพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | บุคลากรทุกระดับมีความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๓ | โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์/ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น | เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์/ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๑๐%) (ปี ๒๕๖๕=๒๐%) (ปี ๒๕๖๖=๓๐%) | ๒๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์/ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น | บุคลากรทุกระดับมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์/ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

๑.๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|--|--|---|----------------|---------|---------|--|---|----------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๔ | โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | เพื่ออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | ๑๕๐,๐๐๐ | ๑๕๐,๐๐๐ | ๑๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน | พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|---|---|-------------------------------------|----------------|--------|--------|---|---|----------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | เพื่อพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๑ หลักสูตร) | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | จำนวนหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาขึ้น | มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน | สำนักปลัด อบต. |

๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|--|---|------------------------------------|----------------|--------|--------|---|--|----------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการส่งเสริมการนำช่องทางและวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ | เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงมีวิธีการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย | ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๔ ช่องทาง) | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | จำนวนช่องทางและวิธีการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย | องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง มีวิธีการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย | สำนักปลัด อบต. |

๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|---|--|---|----------------|--------|--------|---------------------|--|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการฝึกอบรม/ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลใหม่ | เพื่อฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลใหม่ | ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๑ โครงการ/กิจกรรม) | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | จำนวนโครงการฝึกอบรม | ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๒ | โครงการฝึกอบรมเครือข่ายวินัย | เพื่อฝึกอบรมเครือข่ายวินัย | ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๑ โครงการ) | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | จำนวนโครงการฝึกอบรม | บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเครือข่ายวินัย | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาศักยภาพรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|--|--|----------------------------|----------------|--------|--------|--|--|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | การพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) | เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) | ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๑ คน) | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) | บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

๒.๒ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) มีประสิทธิภาพ

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|---|---|----------------------------|----------------|--------|--------|---|---|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | การพัฒนาศักยภาพตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ | เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ | ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๑ คน) | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ | บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|---|---|---|----------------|--------|--------|---|---|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง | เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๒๕%) (ปี ๒๕๖๕=๓๐%) (ปี ๒๕๖๖=๓๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง | บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๒ | โครงการพัฒนาด้านการบริหาร | เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการบริหาร | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๒๕%) (ปี ๒๕๖๕=๓๐%) (ปี ๒๕๖๖=๓๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร | บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๓ | โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน | เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๒๕%) (ปี ๒๕๖๕=๓๐%) (ปี ๒๕๖๖=๓๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน | บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๔ | โครงการพัฒนากระบวนทัศน์บุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง | เพื่อพัฒนากระบวนทัศน์บุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๒๕%) (ปี ๒๕๖๕=๓๐%) (ปี ๒๕๖๖=๓๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนากระบวนทัศน์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง | บุคลากรได้รับการพัฒนากระบวนทัศน์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๕ | โครงการพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง | เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๒๕%) (ปี ๒๕๖๕=๓๐%) (ปี ๒๕๖๖=๓๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง | บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|--|--|---|----------------|--------|--------|--|---|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น | เพื่อพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๑๐%) (ปี ๒๕๖๕=๑๕%) (ปี ๒๕๖๖=๒๐%) | ๕๐,๐๐๐ | ๖๐,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น | บุคลากรได้รับการพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๒ | โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม | เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๑๐%) (ปี ๒๕๖๕=๑๕%) (ปี ๒๕๖๖=๒๐%) | ๒๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม | บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๓ | โครงการประชุมผู้บริหารและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตรัง | เพื่อให้ผู้บริหารและปลัด อบต.เกาะลิบง ได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารราชการ | ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๒ คน) | - | - | - | จำนวนของผู้บริหารและปลัด อบต.เกาะลิบง ที่เข้าร่วมโครงการประชุม | ผู้บริหารและปลัด อบต.เกาะลิบง ได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารราชการ | สจจ.ตรัง |
| ๔ | การประชุมผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำเดือน | เพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารราชการ | ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๘๐%) | - | - | - | ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือน | ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารราชการ | สำนักปลัด อบต. |

๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|--|---|--|----------------|--------|--------|---|---|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น | เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๘%) (ปี ๒๕๖๕=๑๐%) (ปี ๒๕๖๖=๑๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลเกาะลิบงที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น | บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|---|---|--|----------------|--------|--------|---|---|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๔%) (ปี ๒๕๖๕=๕%) (ปี ๒๕๖๖=๖%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลเกาะลิบงที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๒ | โครงการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน | เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๘%) (ปี ๒๕๖๕=๑๐%) (ปี ๒๕๖๖=๑๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลเกาะลิบงที่ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน | บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|---|---|---|----------------|---------|---------|--|--|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ | เพื่อพัฒนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ | บุคลากรได้รับการเสริมสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๒ | โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการบริหารสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | เพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการบริหารสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | ๖๐๐,๐๐๐ | ๖๐๐,๐๐๐ | ๖๐๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการบริหารสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการบริหารสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๓ | โครงการส่งเสริมการลดขั้นตอนการทำงาน | เพื่อให้การปฏิบัติงานและการจัดบริการสาธารณะมีศักยภาพและประสิทธิภาพ | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการลดขั้นตอนการทำงาน | บุคลากรได้รับการส่งเสริมการลดขั้นตอนการทำงาน | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๔ | โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล | เพื่อให้การปฏิบัติงานและการจัดบริการสาธารณะมีศักยภาพและประสิทธิภาพ | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการโครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล | บุคลากรได้รับการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ งานและบริการประชาชน (ต่อ)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|--|---|--|----------------|--------|--------|---|---|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๕ | โครงการการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ | เพื่อให้การปฏิบัติงานและการจัดบริการสาธารณะมีศักยภาพและประสิทธิภาพ | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ | บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๖ | โครงการสร้างความเข้มแข็งคุณธรรม จริยธรรม | เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม | บุคลากรได้รับการสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๗ | โครงการเสริมสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน | เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | ๒๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน | บุคลากรได้รับการเสริมสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๘ | โครงการพนักงานร่วมใจแยกขยะรีไซเคิล | เพื่อให้บุคลากรได้ร่วมกันคัดแยกขยะรีไซเคิล รับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๗๕%) (ปี ๒๕๖๕=๘๐%) (ปี ๒๕๖๖=๘๐%) | - | - | - | ร้อยละของบุคลากรที่ได้แยกขยะรีไซเคิล | บุคลากรได้ร่วมกันคัดแยกขยะรีไซเคิล รับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม | สำนักปลัด อบต. |
| ๙ | โครงการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย | เพื่อเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย | ดำเนินการทุกปี (มีการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันไม่เกิน ๑ เรื่อง) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย | บุคลากรได้รับการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง
๕.๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|---|--|---|----------------|--------|--------|--|--|-------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข | เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๖๕%) (ปี ๒๕๖๕=๗๐%) (ปี ๒๕๖๖=๗๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข | บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๒ | โครงการพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด | เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๖๕%) (ปี ๒๕๖๕=๗๐%) (ปี ๒๕๖๖=๗๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด | บุคลากรมีเทคนิคการบริหารความเครียด | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๓ | โครงการพัฒนาด้านการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ | เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๖๕%) (ปี ๒๕๖๕=๗๐%) (ปี ๒๕๖๖=๗๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ | บุคลากรมีการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๔ | โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาหารและการดูแลสุขภาพ | เพื่ออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาหารและการดูแลสุขภาพ | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๖๕%) (ปี ๒๕๖๕=๗๐%) (ปี ๒๕๖๖=๗๐%) | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับอาหารและการดูแลสุขภาพ | บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับอาหารและการดูแลสุขภาพ | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

๕.๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|----------------------------|--|---|----------------|------|------|---|---|----------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๕ | โครงการเล่นกีฬาออกกำลังกาย | เพื่อให้บุคลากรได้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย ผ่อนคลาย ความตึงเครียดจากการทำงาน | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๖๕%) (ปี ๒๕๖๕=๗๐%) (ปี ๒๕๖๖=๗๐%) | - | - | - | ร้อยละของบุคลากรที่ได้เล่นกีฬาออกกำลังกาย | บุคลากรได้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน | สำนักปลัด อบต. |

๕.๒ พัฒนาศักยภาพทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|--|---|---|----------------|--------|--------|---|---------------------------------------|----------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการพัฒนาสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร | เพื่อพัฒนาสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๖๕%) (ปี ๒๕๖๕=๗๐%) (ปี ๒๕๖๖=๗๐%) | ๕๐,๐๐๐ | ๖๐,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศัมพันธภาพในองค์กร | บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๒ | โครงการเทคนิคการทำงานอย่างมีความสุข | เพื่อให้บุคลากรมีเทคนิคการทำงานอย่างมีความสุข | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๖๕%) (ปี ๒๕๖๕=๗๐%) (ปี ๒๕๖๖=๗๐%) | ๒๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเทคนิคการทำงานอย่างมีความสุข | บุคลากรมีเทคนิคการทำงานอย่างมีความสุข | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |

๕.๒ พัฒนาศักยภาพทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน (ต่อ)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | | | ตัวชี้วัด | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|---|---|---|----------------|--------|--------|--|---------------------------------------|----------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๓ | โครงการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน | เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๖๕%) (ปี ๒๕๖๕=๗๐%) (ปี ๒๕๖๖=๗๐%) | ๕๐,๐๐๐ | ๖๐,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน | บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก |
| ๔ | โครงการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน | เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร | ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๔=๖๕%) (ปี ๒๕๖๕=๗๐%) (ปี ๒๕๖๖=๗๐%) | - | - | - | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน | บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีในการองค์กร | สำนักปลัด อบต. |

บทที่ ๗

การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้ทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงนำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับนี้ไปสู่การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้วางกรอบยุทธศาสตร์อย่างกว้างๆ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงนำไปปฏิบัติได้ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง โดยประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง และหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อทำหน้าที่จัดทำและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงประจำปี

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปยังส่วนราชการทุกส่วนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงในช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๓. ผู้บริหารชี้แจง สื่อสาร แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปสู่ผู้บังคับบัญชาของทุกส่วนราชการตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันนโยบายและเจตนารมณ์ในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ โดยศึกษาแผนงาน/โครงการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๖) เป็นแนวทาง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และกำกับติดตามให้ปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม

๕. จัดให้มีการทบทวนแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๖. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๗. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาศูนย์กลาง โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาศูนย์กลางไม่เป็นไปตามแผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาศูนย์กลางที่ได้กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงควรดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าเป็นระยะตามความเหมาะสม ตลอดจนวางระบบการติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการพัฒนาศูนย์กลางอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากพัฒนาตามแผนการพัฒนาศูนย์กลาง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการพัฒนาศูนย์กลางบรรลุเป้าประสงค์ การพัฒนาอย่างแท้จริง โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมกับคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในรูปแบบรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป

นอกจากนี้ ควรกำหนดให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง นำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และข้อเสนอแนะจากการรายงานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาศูนย์กลางดังกล่าวไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



ภาคผนวก



ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บริการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

ที่ ๔๗๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โดยที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๗๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
 - จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
 - จัดทำแผนดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
 - ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสิทธิพร จิเหลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง



ข. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ข้อมูล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

ผู้มาประชุม

| | | |
|--------------------------------|---|---------------------|
| ๑. นายสิทธิพร จิเหลา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | ประธานกรรมการ |
| ๒. สิบเอกมณี มากขาว | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | กรรมการ |
| ๓. นางสาวจิรารัตน์ แก้วพิทักษ์ | รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๔. นางไอลดา สารสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสุวิวรรณ เน่งไฉ่ | นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นางสุวิวรรณ เน่งไฉ่ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

| | | |
|-------------------|--------------------|---------|
| ๑. นายปฏิเวธ ยกสง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
|-------------------|--------------------|---------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการครบองค์ประชุมแล้ว นายสิทธิพร จิเหลา ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ในฐานะประธานกรรมการ ทำหน้าที่ประธานของที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ แจ้งคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ประธานกรรมการ

(นายก อบต.เกาะลิบง)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ที่ ๔๗๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

| | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |

/๖. ผู้อำนวยการ...

๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับการจัดทำแผนการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

๒. จัดทำแผนการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนากุศลการ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

๓. จัดทำแผนดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติการการพัฒนากุศลการประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

- พิจารณาร่างแผนการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ประธานกรรมการ

(นายก อบต.เกาะลิบง)

ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผนการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขอชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการ

(นักทรัพยากรบุคคล)

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนากุศลการฯ ทุกท่าน ขอชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุมดังนี้

๑. ต้นเรื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ได้ประกาศใช้แผนพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนากุศลการบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยสอดคล้องตามกรอบของแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และโดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปและสอดคล้องตามแนวทางซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง จึงต้องจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว เสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัดตรัง) พิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรฯ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทสำหรับการพัฒนาบุคลากรจัดทำเนื้อหาเป็นบทจำนวน ๗ บท ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์
- เป้าหมายการพัฒนา
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- หลักสูตรการพัฒนา
- วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
- ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- การติดตามและประเมินผล

บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- นโยบายประเทศไทย ๔.๐
- กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
- กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐)
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑)
- แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
- แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
- นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
- แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
 - บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนากุศลากร
 - บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการพัฒนากุศลากรประกอบด้วย
 - ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนากุศลากร
 - ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับกุศลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง
 - บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย
 - วิสัยทัศน์การพัฒนากุศลากร
 - “กุศลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบงเป็นผู้มีสมรรถนะยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและบริการประชาชน”
 - พันธกิจการพัฒนากุศลากร
 - ๑. พัฒนากุศลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะ เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ทักษะในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
 - ๒. พัฒนากุศลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
 - ๓. พัฒนาขีดความสามารถกุศลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
 - ๔. เสริมสร้างให้กุศลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
 - ๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง
 - ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลากร
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะกุศลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้
 - ๑.๑ พัฒนากุศลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
 - ๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย

๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๒.๑ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)

๒.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ

๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และท้องถิ่น

๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น

๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๕.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

- แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะลิบง

บทที่ ๖ แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

- บัญชีรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

บทที่ ๗ การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

- การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ
- การติดตามและรายงานผล

ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการและเหตุผล

(๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

(๓) หลักสูตรการพัฒนา

(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไปทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

๓. ข้อพิจารณา

๑. แผนการพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

๓. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ได้ตรวจสอบและพิจารณาร่างแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้วให้เป็นไปตามร่างที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบได้จัดทำและเสนอ ทั้งนี้ ให้ผู้รับผิดชอบตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและข้อความอีกครั้งก่อนเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัดตรัง) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ

(นายก อบต.เกาะลิบง)

สำหรับการพิจารณาร่างแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้วนั้น ไม่ทราบว่าการที่ท่านได้มีข้อเสนอเพิ่มเติมต่อที่ประชุมอีกหรือไม่ หากไม่มีกระผมขอปิดการประชุมในครั้งนี้นะครับ

เลิกประชุม

เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสุริวรรณ เฉ่งไล)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสิทธิพร จิเหลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

ประธานกรรมการ