



แผนการดำเนินงาน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จัดทำโดย ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูง และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของรัฐ และนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อให้มีการขับเคลื่อนในการพัฒนา ส่งเสริม และเพิ่มพูนประสิทธิภาพของผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
๔. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	๕
๕. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๖. แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๖
๗. กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา	๗
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	๘
๙. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๙
๙.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)	๙
๙.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)	๑๒
๑๐. แผนการดำเนินงาน	๑๕
๑๑. การติดตามและประเมินผล	๑๖

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศไทยมีการพลิกผันอย่างรวดเร็ว ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ สถานการณ์สภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคาดหวัง และการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูลและการบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองคนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ และระบบการให้บริการในรูปแบบใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรภายใต้ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

ภายใต้ปัจจัยที่ผลักดันดังกล่าว ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ชัดเจน โดยการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีการวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาด ที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจพร้อมปรับตัว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการ ในการปฏิบัติราชการและฐานข้อมูลภาครัฐ มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐ และแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยังกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล ภาครัฐเพื่อมุ่งให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศรวมถึงให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ เป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์และเป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายการปฏิรูปภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ ปัจจัยขับเคลื่อนภายนอกและทิศทางการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว นำมาสู่การกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคต ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ระบบราชการสามารถผลักดันการบริหารภาครัฐ ที่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างรวดเร็วบนแพลตฟอร์มพลเมือง (Citizen Platform) ปรับระบบนิเวศสู่การเป็นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) และสามารถสร้างข้อมูลดิจิทัล เพื่อสนับสนุนรัฐบาลที่ดำเนินการและขับเคลื่อนโดยข้อมูลอย่างแท้จริง (Data-Driven Government) และได้กำหนดภาพระบบราชการในอนาคต ๓ ประการ คือ ระบบราชการในอนาคตจะต้อง (๑) มีขนาดเล็กและมีลำดับการบังคับบัญชาที่สั้นลง (๒) ใช้เทคโนโลยีมาช่วยขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ และ (๓) ให้บริการประชาชนบนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมนโยบาย นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมเชิงกระบวนการ เป็นต้น

นอกจากบริบทและการปฏิรูปภาครัฐที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาบุคลากรภาครัฐยังต้องคำนึงถึงมิติพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานภาครัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งต้องตระหนักถึงมิติพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจเปลี่ยนรูปไปตามบริบทของการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีปัจจัยบริบทหลายประการที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น อาทิ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ทิศทางของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในภาพรวม มาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ มิติการบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการทบทวนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ทั้งในด้านหลักการแนวคิด เป้าหมาย และวิธีการ รวมทั้งลักษณะของบุคลากรท้องถิ่นในอนาคต เพื่อที่บุคลากรจะสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อไป ดังมีแนวทางต่อไปนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของ แต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหาร ราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และ เมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายาม ปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีจึงได้จัดทำแผนการบริหารและ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนจังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เป็นเครื่องมือในการ บริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีการพัฒนาและได้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไป ตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดกำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบท ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งผลผลิตและ การให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด บุคลากรถ่ายโอนตามภารกิจด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

- ๒.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๒.๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๒.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. หรือ ก.จ.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและ

ความเหมาะสม ได้แก่

- ๓.๑) การปฐมนิเทศ
- ๓.๒) การฝึกอบรม
- ๓.๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๓.๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๓.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๓.๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะความรู้และสมรรถนะของข้าราชการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีถัดไป

๔. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ โดยคำนึงว่าภารกิจที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่นั้น ควรสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของผู้บริหารท้องถิ่น จากภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ เจตนารมณ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. งานด้านเศรษฐกิจ
๒. งานด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. งานด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพัฒนาเมือง
๔. งานด้านการเมือง การบริหาร และพัฒนาองค์กร

ภารกิจรอง

๑. งานส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๒. งานสนับสนุนพิธีและรัฐพิธีต่าง ๆ
๓. งานส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. งานสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (VISION)

“ชุมชนเข้มแข็ง สังคมคุณภาพ สู่เมืองอัจฉริยะ”

พันธกิจ (MISSION)

- ๑) การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ และผู้พิการ
- ๒) ส่งเสริมการออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ แก่ประชาชนทุกช่วงวัย
- ๓) ส่งเสริมการจัดการศึกษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบสาธารณสุข
- ๕) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ เศรษฐกิจฐานราก การเกษตรและการท่องเที่ยว
- ๖) สร้างระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน และทั่วถึง
- ๗) เสริมสร้างความสงบเรียบร้อย การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สินของประชาชน

- ๘) พัฒนาเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๙) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาพลังงานทดแทน
- ๑๐) บริหารจัดการภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ

ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

- ๑) พัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๒) พัฒนาระบบคมนาคม และการเกษตร
- ๓) บริหารจัดการท่องเที่ยววิถีใหม่ (New Normal) และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๔) พัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

๕. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

วิธีการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

- ๑) การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีเอง หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- ๒) การศึกษาหรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๔) การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
- ๕) การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังวิธีการที่เหมาะสม
- ๖) การประชุม จัดให้มีการประชุมข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในโอกาสที่เหมาะสม

๖. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ได้พิจารณาและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุกระดับชั้น ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม โดยกำหนด แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
 - ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๓) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
 - ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
 - ๕) ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๖) ทักษะการบริหารข้อมูล
 - ๗) ทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๕) ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง
- ๕) ความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำแผนและงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๕) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๗. กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่น จัดอบรม สัมมนาตามโอกาสและความเหมาะสมจำเป็น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๒ การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ตามโอกาสและความเหมาะสมจำเป็น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับ ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒. การพัฒนาความชำนาญการของบุคลากร

๒.๑ จัดให้ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและศึกษาดูงาน ตามโอกาสและความเหมาะสมจำเป็น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๒ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีความสนใจได้ศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิสูงขึ้น และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน ภายใต้การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่นั้น ๆ

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงข้อมูลต่าง ๆ ก่อนบรรจุงานใหม่หรือเปลี่ยนสายงาน

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลากหลาย ๆ ด้าน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และได้กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (Vision)

“องค์กรที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีศักยภาพสูงทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ทัศนคติทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

ค่านิยม

“ซื่อสัตย์สุจริต มุ่งสมรรถนะของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยความเต็มใจ”

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการ บุคลากรให้มีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๓) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๔) พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ
 การสร้างความสุขในองค์กร

๙. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน
 จังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียด ดังนี้

๙.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				ผู้รับผิดชอบ
			ระยะเวลา (๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)				
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)							
๑) งานแผนอัตรากำลัง	๑) ดำเนินการและอำนวยความสะดวกในการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้ งบประมาณ		↔		↔	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
	๒) การทบทวนแผนอัตรากำลัง ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน - งานจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง - งานกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน - งานศึกษา วิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล โครงสร้างและอัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ					
	๓) การบริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔			↔	
๒) งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การโอน การสอบเปลี่ยน สายงาน การเลื่อนระดับ และงานเลขานุการ คณะกรรมการต่างๆ	๑) การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การสอบเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับ และกิจกรรมอื่นๆ - งานดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง - งานสอบเปลี่ยนสายงานของข้าราชการ อบจ. - การคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานย้ายภายในส่วนราชการและช่วยราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ				↔	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา (๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)				ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
	- งานเลื่อนระดับของข้าราชการ อบจ. - งานบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการ - งานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการ อบจ. - งานจัดทำฐานข้อมูลระบบบำเหน็จบำนาญ - งานจัดทำและรายงานทะเบียนประวัติในระบบ - งานดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ					ฝ่ายการ เจ้าหน้าที่ กองการ เจ้าหน้าที่
	๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี - การประกาศบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ครั้งที่ ๑ , ๒ - งานศึกษา วิเคราะห์เพื่อเสนอแนะนโยบายและวางแผนระบบการบริหารงานบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ					ฝ่ายส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากร กองการ เจ้าหน้าที่
	๓) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการปรับอัตราเงินเดือน	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔		↔		ฝ่ายสิทธิและ สวัสดิการ กองการ เจ้าหน้าที่
	๔) การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				
	๕) การประชุม หรือ ในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล - งานเลขานุการคณะกรรมการ ก.จ.จ.ลพบุรี และคณะกรรมการต่าง ๆ	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔				
๓) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๑) งานสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี - งานศึกษา วิเคราะห์เพื่อเสนอแนะนโยบายและวางแผนระบบการบริหารงานบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔				ฝ่ายส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากร กองการ เจ้าหน้าที่
	๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี - งานแจ้งแนวทางปฏิบัติในการเข้ารับการอบรมของบุคลากร - งานประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม ประชุมเชิงวิชาการ และสัมมนา - งานส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมวิชาการ และสัมมนา - งานพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ					

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				ผู้รับผิดชอบ
			ระยะเวลา (๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘)				
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๔) งานสิทธิและสวัสดิการ	๑) งานเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการของข้าราชการ อบจ. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบันทึกข้อมูล สปสช. - งานการเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราช อิสริยาภรณ์ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ	ไม่ใช้ งบประมาณ					ฝ่ายสิทธิและ สวัสดิการ กองการ เจ้าหน้าที่
	๒) การเสนอขอรับการตรวจประเมิน เพื่อขอรับประโยชน์ตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ					
๕) งานส่งเสริมวินัยและ เสริมสร้างคุณธรรมของ บุคลากร	- งานส่งเสริมวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม ของบุคลากร - งานควบคุม ดูแล ตรวจสอบการลงเวลา การมาปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานดำเนินการเกี่ยวกับการลา และขออนุญาต - งานดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ - งานสอบสวนข้อเท็จจริง เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และข้อกล่าวหา - งานตรวจพิจารณาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์การลงโทษทางวินัย - งานพิจารณาสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือ สั่งพักราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ					ฝ่ายสิทธิและ สวัสดิการ กองการ เจ้าหน้าที่

๙.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๘ (บาท)	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)						
๑) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น - เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเข้ารับการฝึกอบรมนอกเหนือจากการดำเนินโครงการปกติของบุคลากรให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	- จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ คน ต่อ ๑ หลักสูตร ต่อปี	๑๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม เช่น หลักสูตรอบรมที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น - เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรในการเข้าฝึกอบรม ประชุม และสัมมนา	- จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม เจริญปฏิบัติการ และสัมมนา	๑๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
๓) โครงการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด - เพื่อให้คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบจ. มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการ นโยบายรัฐบาล ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	- จำนวนผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๘	๒๕๐,๐๐๐	- การฝึกอบรมจัดโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	มี.ค.-ก.ย.๖๘	สำนักงานเลขาธิการ อบจ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๘ (บาท)	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑) โครงการเพิ่มศักยภาพ ของบุคลากร - เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ให้มีความรู้เกิดการเรียนรู้ และ พัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จำนวนบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับ การอบรม	๘๐	๕๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม จัดโดยองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ลพบุรี	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	หน่วยตรวจ สอบภายใน
๒) โครงการส่งเสริมการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล - เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล ในการพัฒนานวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	- จำนวนบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้า ร่วมการประชุม ชี้แจง แนวทางปฏิบัติ และ เข้ารับการอบรม	๓๐	-	- การประชุม ชี้แจง แนวทางปฏิบัติ และเข้ารับการ ฝึกอบรม จัดโดย องค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี หรือ หน่วยงานอื่น	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	กองการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๘ (บาท)	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑) โครงการส่งเสริมการ จัดการองค์ความรู้ของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี - เพื่อให้บุคลากรมีการรวบรวม องค์ความรู้ นำมาพัฒนาอย่าง เป็นระบบ แบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ ในองค์กร	- บุคลากรมีการ ถ่ายทอดความรู้ - บุคลากรที่ได้เข้ารับ การอบรมนำความรู้ที่ได้ มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม จัดโดยองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ลพบุรี	เม.ย. - มิ.ย.๖๘	กองการ เจ้าหน้าที่
๒) กิจกรรมจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงาน หรือคู่มือการ ให้บริการประชาชน - ส่วนราชการมีการจัดการ ความรู้ และจัดทำคู่มือ ในการปฏิบัติงาน	- จำนวนคู่มือที่ส่วน ราชการ ในสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จัดทำขึ้น	๑๐ เรื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	- การสอนงาน โดยบุคลากรของ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลพบุรี เป็นผู้ถ่ายทอด องค์ความรู้	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	ทุกส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการ
สร้างความสุขในองค์กร

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๘ (บาท)	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑) โครงการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติราชการของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี - เพื่อให้ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับ การอบรม	- จำนวนผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับ การอบรม	๒๕๐	๒,๕๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรมโดย องค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรีหรือ หน่วยงานอื่น - การศึกษาดูงาน หน่วยงานอื่น	มี.ค. - ก.ย.๖๘	กองการ เจ้าหน้าที่
๒) โครงการอบรมเพื่อ เสริมสร้างความโปร่งใสและ ป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในองค์กร - เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและ วิธีการทำงานที่สุจริตโปร่งใส ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก ความซื่อสัตย์สุจริต มีส่วนร่วมในการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	- จำนวนผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี ที่ได้ เข้ารับการอบรม	๒๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม จัดโดยองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ลพบุรี	มี.ค. - เม.ย.๖๘	สำนักปลัด อบจ.
รวม		๔๕๐	๔,๕๕๕,๐๐๐			

๑๐. แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
๑) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	๑,๐๐๐,๐๐๐	←			→
๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	๑,๐๐๐,๐๐๐	←			→
๓) โครงการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๕๐,๐๐๐		←		→
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
๑) โครงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร	๕๕,๐๐๐	←			→
๒) โครงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	-	←			→
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้					
๑) โครงการส่งเสริมการจัดองค์ความรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	๕๐,๐๐๐			↔	
๒) กิจกรรมจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน หรือคู่มือการให้บริการประชาชน	-	←			→
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร					
๑) โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	๒,๕๐๐,๐๐๐		←		→
๒) โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร	๑๐๐,๐๐๐		←	→	
รวมทั้งสิ้น	๔,๙๕๕,๐๐๐				

๑๑. การติดตามและประเมินผล

- ๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
- ๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑)
- ๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป
- ๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
- ๕) ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
- ๖) กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง