



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

จัดทำโดย
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสภาวะการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูง และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของรัฐ และนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้มีการขับเคลื่อนในการพัฒนา ส่งเสริม และเพิ่มพูนประสิทธิภาพของผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
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. ๒๕๖๙	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 ที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง 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) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาด ที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจพร้อมปรับตัว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการ ในการปฏิบัติราชการและฐานข้อมูลภาครัฐ มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐบาล และแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยังกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ รวมถึงให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ เป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์และเป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายการปฏิรูปภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ 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 ไม่ว่าจะเป็นวัตกรรมนโยบาย นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมเชิงกระบวนการ เป็นต้น

นอกจากบริบทและการปฏิรูปภาครัฐที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาบุคลากรภาครัฐยังต้องคำนึงถึง มิติพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานภาครัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทาง จริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งต้องตระหนักถึงมิติพฤติกรรมทางด้านจริยธรรม ที่อาจเปลี่ยนรูปไปตามบริบทของการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีปัจจัยบริบทหลายประการที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น อาทิ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ทิศทางของการ บริหารราชการส่วนท้องถิ่นในภาพรวม มาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ มิติการบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วน แล้วแต่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการทบทวนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ทั้งในด้านหลักการ แนวคิด เป้าหมาย และวิธีการ รวมทั้งลักษณะของบุคลากรท้องถิ่นในอนาคต เพื่อที่บุคลากรจะสามารถใช้เป็นกรอบใน การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อไป ดังมีแนวทางต่อไปนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการ ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานใน หน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของ แต่ละบุคคลมีความ ซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหาร ราชการแผ่นดินเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้อง รับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ดีโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (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 เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีจึงได้จัดทำแผนการบริหารและ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนจังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เป็นเครื่องมือในการ บริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีการพัฒนาและได้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไป ตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๒) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรการบริหารส่วน จังหวัดกำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบท ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งผลผลิตและ การให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง 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 ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะความรู้และสมรรถนะของข้าราชการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีถัดไป

๔. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ โดยค้ำประกันว่าภารกิจที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่นั้น ควรสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของผู้บริหารท้องถิ่น จากภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่กำหนดไว้ 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 สู่มืองอัจฉริยะ”

พันธกิจ (MISSION)

- ๑) การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก 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 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๘) พัฒนาเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๙) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาพลังงานทดแทน
- ๑๐) บริหารจัดการภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งและการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ บริหารจัดการท่องเที่ยววิถีใหม่ (New Normal) และอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 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 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

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

โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และได้กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (Vision)

“องค์กรที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีศักยภาพสูงทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ที่คนคิดทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

ค่านิยม

“ซื่อสัตย์สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยความเต็มใจ”

เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการบุคลากรให้มีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๔) พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการที่เป็นเลิศ

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				ผู้รับผิดชอบ
			ระยะเวลา (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)				
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
	<ul style="list-style-type: none"> - งานเลื่อนระดับของข้าราชการ อบจ. - งานบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการ - งานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการ อบจ. - งานจัดทำฐานข้อมูลระบบบำเหน็จบำนาญ - งานจัดทำและรายงานทะเบียนประวัติในระบบ - งานดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่
	๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> - การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี - การประกาศบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ครั้งที่ ๑ , ๒ - งานตรวจสอบ รวบรวม และเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรายบุคคลให้ผู้บริหารลงนาม - งานศึกษา วิเคราะห์เพื่อเสนอแนะนโยบายและวางแผนระบบการบริหารงานบุคคล 	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
	๓) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน <ul style="list-style-type: none"> - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการปรับอัตราเงินเดือน 	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
	๔) การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
	๕) การประชุมหารือ ในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - งานเลขานุการคณะกรรมการ ก.จ.จ.ลพบุรี และคณะกรรมการต่าง ๆ 	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
๓) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๑) งานสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี <ul style="list-style-type: none"> - งานศึกษา วิเคราะห์เพื่อเสนอแนะนโยบายและวางแผนระบบการบริหารงานบุคคล 	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่

๙.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๙ (บาท)	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)						
๑) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น - เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมกรณีที่ อบจ.ลพบุรี ไม่ได้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง และมีความจำเป็นต้องส่งเจ้าหน้าที่ของ อบจ.ลพบุรี เข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	- จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ คน ต่อ ๑ หลักสูตร ต่อปี	๑๐๐	๘๐๐,๐๐๐	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม เช่น หลักสูตรอบรมที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	กองการเจ้าหน้าที่
๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น - เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการในการเข้าฝึกอบรม ประชุม และสัมมนา	- จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม เจริญปฏิบัติการ และสัมมนา	๑๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	กองการเจ้าหน้าที่
๓) โครงการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด - เพื่อให้คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบจ.ลพบุรี มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการ นโยบายรัฐบาล ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	- จำนวนผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๘	๓๕๐,๐๐๐	- การฝึกอบรมจัดโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	มี.ค.-ก.ย.๖๙	สำนักงานเลขาธิการ อบจ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๙ (บาท)	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑) โครงการเพิ่มศักยภาพ ของบุคลากร - เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ให้มีความรู้เกิดการเรียนรู้ และ พัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จำนวนบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับ การอบรม	๘๐	๕๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม จัดโดยองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ลพบุรี	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	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.๖๘-ก.ย.๖๙	กองการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๙ (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	๑๓๐ ๑๑๓	๘๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม จัดโดยองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ลพบุรี	พ.ย.๖๘. - ม.ค. ๖๙	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.๖๘-ก.ย.๖๙	ทุกส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ
การสร้างความสุขในองค์กร

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต	ค่าเป้าหมาย ประจำปี ๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๙ (บาท)	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<p>๑) โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี - เพื่อให้ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับการอบรม</p>	<p>- จำนวนผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับการอบรม</p>	๒๕๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	<p>- การฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีหรือหน่วยงานอื่น - การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น</p>	มี.ค. - พ.ค.๖๙	กองการเจ้าหน้าที่
<p>๒) โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร - เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและวิธีการทำงานที่สุจริตโปร่งใส ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก ความซื่อสัตย์สุจริต มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p>	<p>- จำนวนผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ได้เข้ารับการอบรม</p>	๒๐๐	๑๐๐,๐๐๐	<p>- การฝึกอบรมจัดโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี</p>	ม.ค. - เม.ย.๖๙	สำนักปลัด อบจ.
รวม		๑,๐๔๑	๓,๓๘๐,๐๐๐			

๑๐. แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
๑) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	๘๐๐,๐๐๐	←			→
๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	๕๐๐,๐๐๐	←			→
๓) โครงการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๕๐,๐๐๐		←		→
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
๑) โครงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร	๕๐,๐๐๐	←			→
๒) โครงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	-	←			→
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้					
๑) โครงการส่งเสริมการจัดองค์ความรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	๘๐,๐๐๐	←	→		
๒) กิจกรรมจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน หรือคู่มือการให้บริการประชาชน	-	←			→
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร					
๑) โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	๑,๕๐๐,๐๐๐		←	→	
๒) โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร	๑๐๐,๐๐๐		←	→	
รวมทั้งสิ้น	๓,๓๘๐,๐๐๐				

๑๑. การติดตามและประเมินผล

๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ต้องทำรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑ ตามแบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมการนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) การสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม จากหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

๔) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

๕) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๖) ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป)