



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้าพเจ้า นายบุญชู จันทร์สุวรรณ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๓. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน
๒. จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
๓. นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)
๔. ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS
๕. จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีกำหนด
๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจำปี จัดทำสร้างทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี และทุกหน่วยงานในสังกัด
๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการทำงาน ๒) ด้านส่วนตัว ๓) ด้านสังคม และ ๔) ด้านเศรษฐกิจ
๓. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายแฉ่งเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยรับทราบ
๔. ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน
๕. จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองการการบริหารส่วนจังหวัดรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ
๖. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองการการบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์...

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีทราบโดยเร็ว

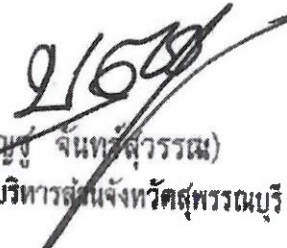
๒. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีทราบ ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี
๒. ครั้งที่ ๒ รอบ ๙ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ของทุกปี
๓. ครั้งที่ ๓ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายบุญชู จันทรสุวรรณ์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๔	๓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๒๖	๒๗	๒๘	๙๑๐,๐๐๐	๙๔๕,๐๐๐	๙๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๓๐	๓๑	๓๑	๙๗๐,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๑,๐๒๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๓) การใช้ยา/สมุนไพรสำหรับบุคลากรปฏิบัติงานในรพ.สต.	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรการใช้ยา/สมุนไพรสำหรับบุคลากรปฏิบัติงานใน รพ.สต. (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๔) การพัฒนาทักษะการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR.) บุคลากรในรพ.สต.	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะการช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR.) บุคลากรในรพ.สต.(ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่
	๕) การพัฒนาความรู้งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาความรู้งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๖) การพัฒนาและฟื้นฟูความรู้งานควบคุมโรคและโรคอุบัติใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาและฟื้นฟูความรู้งานควบคุมโรคและโรคอุบัติใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
รวม			๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๗) การพัฒนางานสารสนเทศและการใช้โปรแกรมงานสำหรับเจ้าหน้าที่ใน รพ.สต.	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรการพัฒนางานสารสนเทศและการใช้โปรแกรมงานสำหรับเจ้าหน้าที่ใน รพ.สต. (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๘) การอบรมฟื้นฟูงานอนามัยแม่และเด็ก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรการอบรมฟื้นฟูงานอนามัยแม่และเด็ก (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่
	๙) การอบรมฟื้นฟูงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรการอบรมฟื้นฟูงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๑๐) การอบรมฟื้นฟูงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพอาหาร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรการอบรมฟื้นฟูงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพอาหาร (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
รวม			๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการเสริมสร้างความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๕๐,๒๐๐	๕๐,๒๐๐	๕๐,๒๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล	๒) โครงการฝึกอบรมการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๕๐,๒๐๐	๕๐,๒๐๐	๕๐,๒๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
รวม			๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๑๐๐,๔๐๐	๑๐๐,๔๐๐	๑๐๐,๔๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการทำแผนการใช้เงินบำรุงของ รพ.สต. /สอน.	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๒)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของบุคคลในสังกัด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านโครงการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
รวม			๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างตระหนักรู้ถึง จรรยาบรรณในอาชีพ และควมมีคุณธรรม จริยธรรม	๑) โครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีร สมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ รุ่น ๑	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๒) โครงการการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ รุ่น ๒	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
รวม			๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๑,๖๕๐,๐๐๐	๑,๖๕๐,๐๐๐	๑,๖๕๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑๐	๑๐	๑๐	๑,๖๑๐,๐๐๐	๑,๖๔๕,๐๐๐	๑,๖๖๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๑๐๐,๔๐๐	๑๐๐,๔๐๐	๑๐๐,๔๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๑,๕๖๐,๐๐๐	๑,๕๖๐,๐๐๐	๑,๕๖๐,๐๐๐	
รวม		๑๘	๑๘	๑๘	๓,๔๓๐,๔๐๐	๓,๔๖๕,๔๐๐	๓,๔๘๕,๔๐๐	

โครงการการจัดการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2567

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย /ผู้เข้าอบรมจริง	วันที่อบรม (ว/ด/ป)	งานประมาณ (บาท)	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
1.แนวทางการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติ ” การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	ร้อยละของผู้ที่ผ่าน การอบรม ร้อยละ 80	240/240	28-29 ตุลาคม 66	240,800	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
2.คน อบจ.รักษาสภาพ ไร้โรค ไร้พุง	ร้อยละของผู้ที่เข้าร่วม ร้อยละ 80	30/20/ครั้ง	1 พ.ย.66 - 20 ธ.ค. 66	0	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
3.ข้อควรระวังและแนวทางการปฏิบัติราชการ เพื่อลดความเสี่ยงหรือข้อผิดพลาดจากการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	ร้อยละของผู้ที่ผ่าน การอบรม ร้อยละ 80	214/214	21 - 22 ธ.ค.66	260,000	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
4.การพัฒนาศักยภาพพรพ.สต./สอน.ในการ ขับเคลื่อนนโยบายสุขภาพดี วิถีใหม่ วิถีธรรม วิถีไทย วิถีเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการเสริมสร้าง สุขภาพป้องกันและควบคุมโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูงและผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงโรคอื่นๆ ในปี 2567ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดสุพรรณบุรี	ร้อยละของผู้ที่ผ่าน การอบรม ร้อยละ 80	210/210	19-ธ.ค.-66	88,220	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
5.ทิศทางการบริหารงานบุคคล และการให้ บริการสู่ความเป็นเลิศ ของรพ.สต./สอน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ร้อยละของผู้ที่ผ่าน การอบรม ร้อยละ 80	200/200	24-ม.ค.-67	116,250	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่