

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลท่าทองใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑.๑ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑.๑ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑.๑ พัฒนาศูนย์บริการทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	- โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑.พัฒนาตนเอง ๒.สอนงาน ๓.การฝึกปฏิบัติ ๔.ระบบพี่เลี้ยง ๕.ระบบที่ปรึกษา ๖.การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	- โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์ /ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น		
	๑.๓ ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑.๔ จำนวนหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาขึ้น	๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑ หลัก สูตร	๑ หลัก สูตร	๑ หลัก สูตร	๑ หลัก สูตร	๑ หลัก สูตร	- การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	การประชุม เชิงปฏิบัติการ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๑.๕ จำนวนช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์บริการด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาศูนย์บริการที่หลากหลาย	๓ ช่อง ทาง	๓ ช่อง ทาง	๔ ช่อง ทาง	๔ ช่อง ทาง	๔ ช่อง ทาง	- โครงการส่งเสริมการนำช่องทางและวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๑.การสอนงาน ๒.การใช้ระบบ พี่เลี้ยง ๓.การมอบหมายงาน ๔.การเผยแพร่ ความรู้ทางเว็บไซต์ เอกสาร บอร์ด ฯลฯ ๕.การแลกเปลี่ยน ความรู้ในการประชุม ๖.การศึกษาดูงาน ที่ประสบ ความสำเร็จ	สำนักปลัด อบต.
๑.๔ การบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน	๑.๖ จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีการบูรณาการตัวชี้วัดการพัฒนา	๑.๔ 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./สจ. หน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาศักยภาพรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒.๑ มีการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)	๒.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)	๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	- การพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (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			
๒.๒ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญหรือมีผู้สืบทอดตำแหน่งทุกสายงานระดับบริหารที่มีประสิทธิภาพ	๒.๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๒.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	- การพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (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			
๓.๑ บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น	๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น	๑๐%	๑๕%	๒๐%	๒๕%	๓๐%	- โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาด้านการบริหาร - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาระบบงานทัศน์บุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒.การสัมมนา ๓.การฝึกอบรม ๔.การสอนงาน ๕.การศึกษาดูงาน ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๒ บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น	๓.๒ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น	๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศ	๑๐%	๑๕%	๒๐%	๒๕%	๓๐%	- โครงการพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	๑.สัมมนา ๒.ฝึกอบรม ๓.การมอบหมายงาน/โครงการ ๔.การประชุม ๕.การติดตาม/ศึกษางานจากผู้บังคับบัญชา	สำนักปลัด อบต. สทจ.สุราษฎร์ธานี หน่วยงานภายนอก

		ทางการพัฒนาประเทศและการพัฒนาท้องถิ่น						- โครงการประชุมผู้บริหารและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี	ฯลฯ	
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
								- การประชุมผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างประจำเดือน		
๓.๓ บุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและการปฏิบัติงานท้องถิ่น	๓.๓ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานท้องถิ่น	๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	๒%	๔%	๖%	๘%	๑๐%	- โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	๑.การฝึกอบรม ๒.การศึกษาด้วยตนเอง ๓.การจัดการความรู้ ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๔ บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒%	๔%	๖%	๘%	๑๐%	- โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ 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			
๔.๑ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน มีจิตสำนึก รักและและหวงแหนองค์กร มีความตระหนักถึงการต่อสู้กับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น หรือพบเห็นการทุจริตคอร์รัปชั่นในหน่วยงาน เป็นภาระหน้าที่ประการหนึ่งของบุคลากร ไม่เพิกเฉย	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ งานและ บริการประชาชน	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	- โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ - โครงการสร้างความเข้มแข็งคุณธรรม จริยธรรม - โครงการเสริมสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน - โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	๑.ประชุม ๒.การสัมมนา ๓.การฝึกอบรม ๔.การศึกษาด้วยตนเอง ๕.การจัดการความรู้ ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
	๔.๒ จำนวนเรื่องที่บุคลากรกระทำผิดวินัยฐานการทุจริตคอร์รัปชั่นพัฒนาท้องถิ่น		๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	- โครงการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑.สัมมนา ๒.ฝึกอบรม ๓.การบรรยาย ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก

								- โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับ ผลประโยชน์ทับซ้อน		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง										

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๕.๑ บุคลากรทุกระดับ ได้รับการเสริมสร้างให้มี คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดี และมีความสุขอย่าง ต่อเนื่อง	๕.๑ ผลการประเมินความ พึงพอใจในองค์กร ที่ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีและมีความสุข อย่างต่อเนื่อง	๕.๑ พัฒนาศักยภาพ ทุกระดับที่ได้รับการ พัฒนาให้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีและ มีความสุขอย่าง ต่อเนื่อง	๕๐%	๕๕%	๖๐%	๖๕%	๗๐%	- โครงการพัฒนาศักยภาพให้มี คุณภาพชีวิตการทำงานและมี ความสุข - โครงการพัฒนาเทคนิคการ บริหารความเครียด - โครงการพัฒนาด้านการบริหาร เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับอาหารและการดูแล สุขภาพ - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการเล่นกีฬาออกกำลังกาย	๑.ปฏิบัติธรรม ๒.การฝึกอบรม ๓.การศึกษาด้วย ตนเอง ๔.การศึกษาดูงาน ๕.การจัดการ ความรู้ ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๕.๒ บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้มี สัมพันธภาพที่ดีในการ ทำงาน	๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการเสริมสร้างให้มี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ ดี และมีความสุขอย่าง ต่อเนื่อง	๕.๒ พัฒนาศักยภาพทุก ระดับที่ได้รับการพัฒนา ให้มีสัมพันธภาพที่ดีใน การทำงาน	๕๐%	๕๕%	๖๐%	๖๕%	๗๐%	- โครงการพัฒนาสัมพันธภาพ ของบุคลากรในองค์กร - โครงการเทคนิคการทำงาน อย่างมีความสุข - โครงการรับประทานอาหาร เที่ยงร่วมกัน	๑.การฝึกอบรม ๒.กิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์ ๓.กิจกรรมภายใน/ ภายนอกสถานที่ ๔.การศึกษาดูงาน ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
	๕.๓ ผลการประเมินความ พึงพอใจในองค์กร ที่ เกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีใน การทำงาน		๕๐%	๕๕%	๖๐%	๖๕%	๗๐%			
	๕.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาให้มี		๕๐%	๕๕%	๕๐%	๕๕%	๖๐%			

	สัมพันธภาพที่ดีในการ ทำงาน							-โครงการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีในการทำงาน		
--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--