

**แผนการพัฒนาบุคลากร**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช**  
\*\*\*\*\*

**บทที่ ๑**  
**บทนำ**

**๑. หลักการและเหตุผล**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบอบชธาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้อันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานการบริการประชาชนเช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงานการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น



๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

##### ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

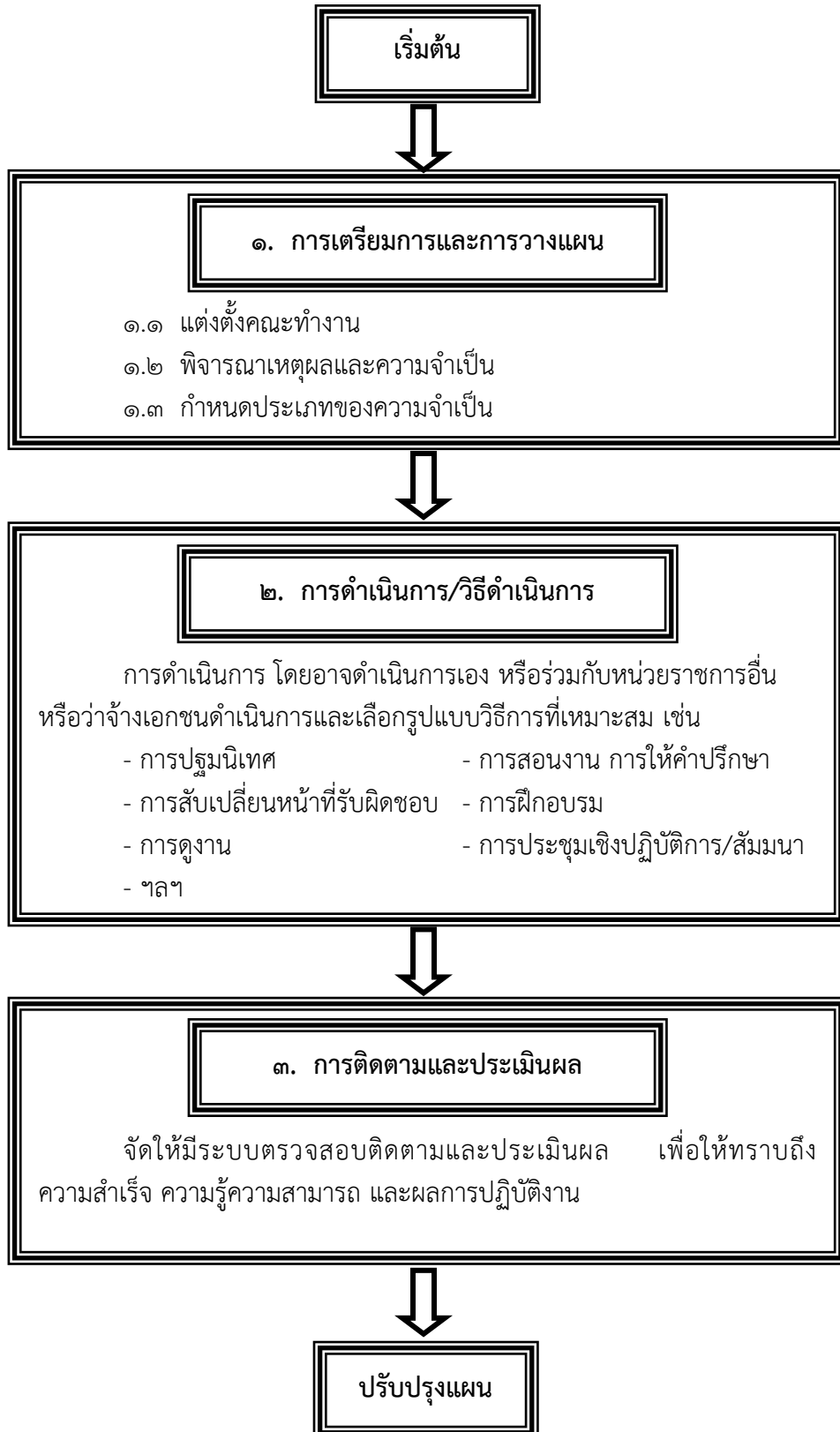
๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



#### ๕. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผล การปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด ผู้บังคับบัญชานั้นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผล แล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

## บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับทั้ง ผู้บริหาร, สภากองการบริหารส่วนตำบล, พนักงานส่วนตำบลทั้ง ๓ ส่วน และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ, ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง , การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### ○ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. นายกองการบริหารส่วนตำบล
๒. รองนายกองการบริหารส่วนตำบล
๓. เลขานุการนายกองการบริหารส่วนตำบล

### ○ สภากองการบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ประธานสภากองการบริหารส่วนตำบล
๒. รองประธานสภากองการบริหารส่วนตำบล
๓. เลขานุการสภากองการบริหารส่วนตำบล
๔. สมาชิกสภากองการบริหารส่วนตำบล

### ○ ส่วนราชการ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)

#### ➤ สำนักงานปลัด

ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๒. นิติกร
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. นักจัดการงานทั่วไป
๗. เจ้าพนักงานธุรการ

#### ➤ กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๒. นักวิชาการพัสดุ
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๔. นักวิชาการเงินและบัญชี

➤ กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๒. นายช่างโยธา

➤ พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒. พนักงานขับรถยนต์
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๕. ภารโรง
๖. ยาม



### การพัฒนาด้านบุคลากร

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการเฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน แต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

โดยดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา การสอนงานให้คำปรึกษา

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา

๔. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ สมาชิกสภา อบต. ผู้บริหารและประชาชนได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

๕. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดย ก.อบต. นครศรีธรรมราช, อบต., สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

### การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม

๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง

### การพัฒนาด้านอื่น ๆ

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน

๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส

### **วิธีการพัฒนา**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เป็นหน่วยงานดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม

### **งบประมาณ**

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงหลักความประหยัด คำนึงค่าเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## บทที่ ๓

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวิเคราะห์บุคลากร

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเนินตลอดจนอำนาจหน้าที่ ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน โดยเน้นหลักการ วิธีการ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

#### พันธกิจการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
๓. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนา ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่าง ๆ

#### เป้าหมาย

๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาน้อย  
๑ หลักสูตรต่อปี
๒. มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
๓. ดำเนินการตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

#### ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาหัวหน้าส่วนทุกส่วนให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อรองรับระบบราชการ ยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๓. ส่งเสริม และพัฒนาให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการบริหารงานตามแบบบูรณาการตามนโยบายรัฐบาล

๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนทุกส่วนให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์

**วัตถุประสงค์** เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานตามแบบบูรณาการและนโยบายรัฐบาล

**มาตรการ** ๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์  
๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทาง ให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ระยะเวลา** พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

**ตัวชี้วัด** ๑. หัวหน้าส่วนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยยึดหลัก สมรรถนะ การปฏิบัติงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๖๐  
๒. มีนักบริหารเฉพาะทางที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

**เป้าหมาย** หัวหน้าส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินทุกคน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อรองรับระบบราชการ ยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

**วัตถุประสงค์** เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

**มาตรการ** ๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยอาศัยโครงการตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด และประโยชน์สุขของประชาชน  
๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบกับการฝึกอบรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินได้ดำเนินการฝึกอบรมเอง  
๓. พัฒนาการเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการวางระบบการเรียนรู้แบบ Online  
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ทุกส่วน

**ระยะเวลา** พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีค่านิยมสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น
  ๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น
  ๓. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน
- เป้าหมาย** พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินทุกคน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ส่งเสริมและพัฒนา ให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการบริหารงานตามแบบบูรณาการ ตามนโยบายรัฐบาล

**วัตถุประสงค์** เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่ เป็นหน้าที่และความสามารถที่กำหนด เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- มาตรการ**
๑. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักการพัฒนาสมรรถนะสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของแต่ละส่วน
  ๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของแต่ละส่วน
  ๓. ดำเนินการฝึกอบรมและมีการประเมินผล ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
  ๔. ติดตามวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่องานราชการ และประชาชน

**ระยะเวลา** พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ ได้รับการอบรมที่สอดคล้องตาม บทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น
  ๒. จำนวนผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น จากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

**เป้าหมาย** พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินทุกคน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

**วัตถุประสงค์** เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกับกระบวนการประเมินข้าราชการ ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- มาตรการ**
๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมิน
  ๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินที่มีคุณภาพ

- ตัวชี้วัด**
๑. มีแผนงาน/โครงการ ที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม
  ๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนที่มีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมิน

## ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยให้การสนับสนุนทุกด้าน เพื่อให้การพัฒนาบรรลุเป้าประสงค์และมีความต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่านิยมสร้างสรรค์ เน้นคุณธรรม ประจําใจ และมีวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันการทำงานอย่างจริงจัง
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้ตระหนักถึงความจําเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจริงจัง
๔. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน มีนโยบายกิจกรรมในการสนับสนุนและให้ความสำคัญเรื่องการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร โดยมีคณะทำงานพัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการบูรณาการโครงการพัฒนาที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง หรือกรอบการพัฒนา
๖. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ให้ความร่วมมือในการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

## วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“มุ่งมั่นทำงาน ใฝ่หาความรู้ เชิดชูยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม”

### การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ใช้หลัก การวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

### การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ ขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

#### จุดอ่อน (weaknesses)

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป

#### โอกาส (Opportunities)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

#### ข้อจำกัด (Threats)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๓. บุคลากรมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาในชุมชนจำกัด
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

### จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคลเป็นเครื่องมือในการทำงาน

### จุดอ่อน (weaknesses)

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

### โอกาส (Opportunities)

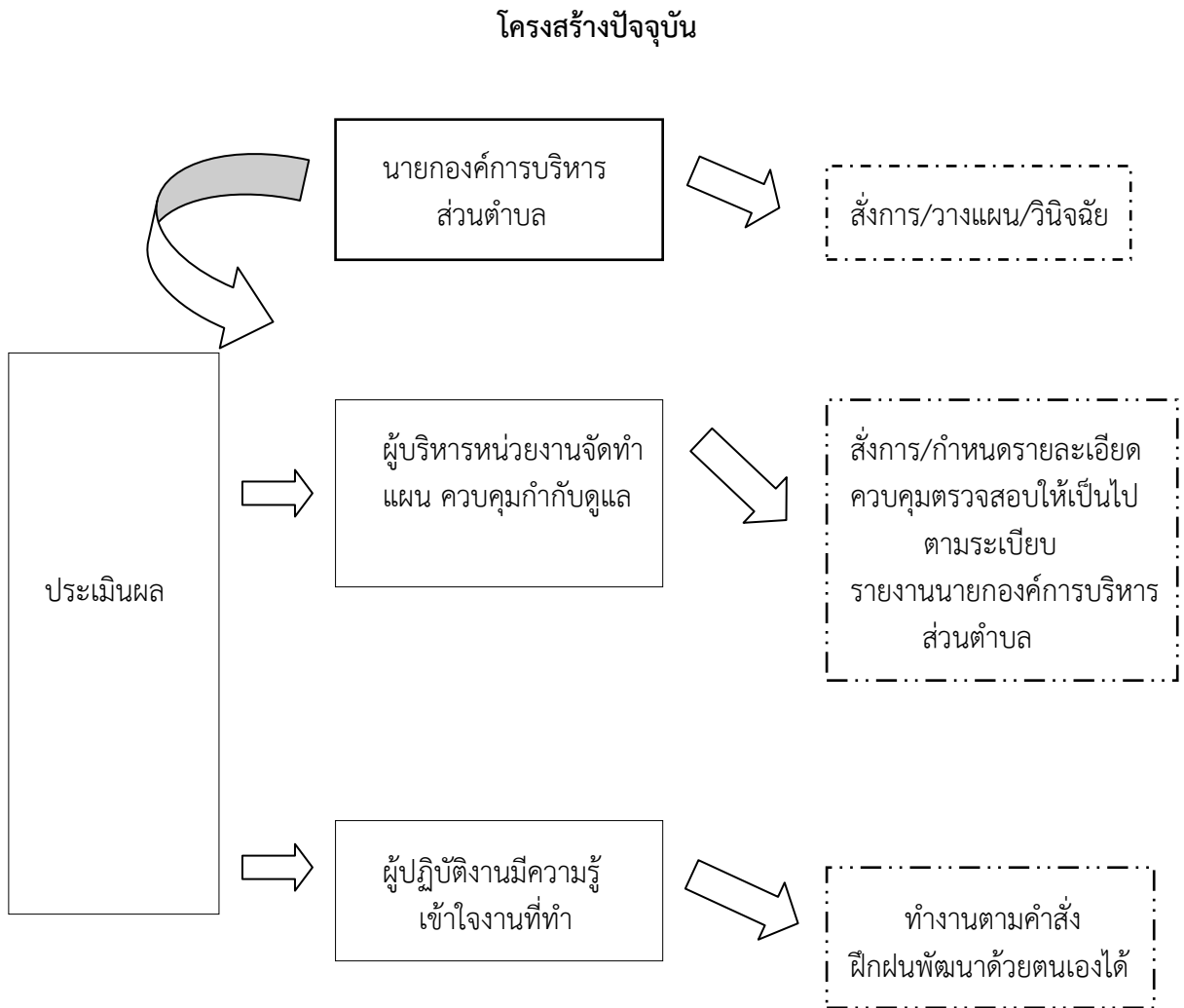
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้โดยศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

### ข้อจำกัด (Threats)

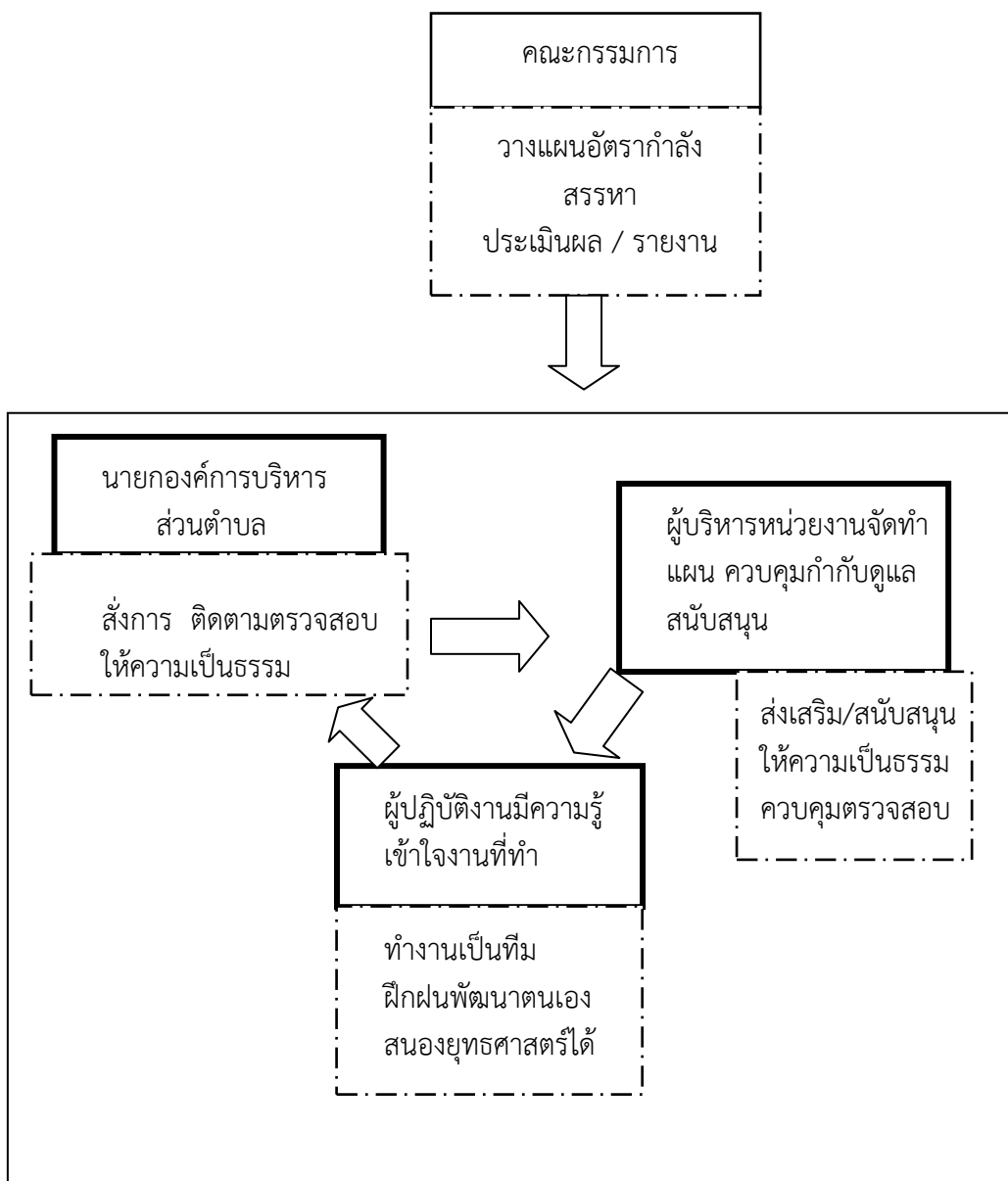
๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ



### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุ แต่งตั้ง การโอนย้ายและประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบและการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินและพนักงานจ้างดีเด่น โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไปดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าภาพ หรือการพบปะสังสรรค์ เป็นต้น ซึ่งการให้รางวัลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ผลการประเมินการปฏิบัติราชการดีเด่น มีดังนี้

๓.๑ จะได้รับเงินรางวัลประจำปี (โบนัส)

๓.๒ มีสิทธิไปพักผ่อนศึกษาดูงานต่างประเทศ

๓.๓ ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อโดยงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนพนักงานคนอื่นที่มีสิทธิเท่าเทียมกัน

๓.๔ หากมีการประเมินเพื่อคัดเลือกเปลี่ยนสายงานในระดับที่สูงขึ้น จะพิจารณาผู้ปฏิบัติราชการดีเด่นก่อนพนักงานคนอื่นที่มีสิทธิเท่าเทียมกัน

### มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นต้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการรักษาวินัยโดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชา ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นมากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

**หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและการติดตามและประเมินผล**

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

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการ ปฐมนิเทศพนักงาน ใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต. และบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	๑ - ๘	เท่ากับพนักงาน ส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างที่ บรรจุแต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ	ตามโครงการ/ รายจ่าย แต่ละ หลักสูตร	ช่วงเวลาที่ บรรจุแต่งตั้ง	- พนักงานที่ บรรจุใหม่มี ความรู้ความ เข้าใจและ ปฏิบัติงานได้ดี ตามที่ได้รับ มอบหมาย	- ก.อบต. จังหวัด	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร/ผู้บริหาร/ สมาชิกสภาฯ	๑ - ๘	เท่ากับจำนวนของ บุคลากร/ผู้บริหาร/ สมาชิกสภาฯที่เข้า รับการอบรม/ ประชุม /สัมมนา	ฝึกอบรม	ตามโครงการ/ รายจ่าย แต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- บุคลากรมี คุณธรรมและ จริยธรรมใน การปฏิบัติงาน เพื่อบริการ ประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้ อย่างปกติสุข	- หน่วยงาน ภายนอก  - สำนักงาน ปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
	๒.๒ โครงการฝึกอบรม ผู้บริหาร ตามแผนการ ดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของผู้บริหาร	๑ - ๘	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม/ประชุม/ สัมมนา	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีความรู้และ วิสัยทัศน์ใน การทำงาน เพิ่มมากขึ้น	- สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น  - หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
	๒.๓ โครงการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติการตามแผนการ ดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่	๑ - ๘	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม/ประชุม/ สัมมนา	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีความรู้และ วิสัยทัศน์ใน การทำงาน เพิ่มมากขึ้น	- สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น  - หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๓. การศึกษา หรือดูงาน	๓.๑ โครงการศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพ	- เพื่อนำความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	๑ - ๘	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม/ประชุม/ สัมมนา	การศึกษา หรือดูงาน	ตามโครงการ/ รายจ่าย แต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-ผู้เข้าร่วม โครงการนำ ความรู้ที่ได้รับ มาประยุกต์ใช้ ในการทำงาน ในองค์กร ได้อย่างดี	สำนักงาน ปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับ บัญชา
๔. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา	๔.๑ โครงการสัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหาร	- เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของผู้บริหาร		เท่ากับจำนวน ผู้บริหารที่เข้ารับ การอบรม/ประชุม/ สัมมนา	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-มีความรู้และ วิสัยทัศน์ใน การทำงาน เพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วน ราชการและ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับ บัญชา
	๔.๒ โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่ม ประสิทธิภาพสมาชิก สภา	- เพื่อพัฒนาความรู้ ของสมาชิกสภา		เท่ากับจำนวน สมาชิกสภาที่เข้า รับการอบรม/ ประชุม/สัมมนา	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-มีความรู้เพิ่ม มากขึ้น	ทุกส่วน ราชการและ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับ บัญชา
	๔.๓ โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในสำนักงาน ปลัด	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน - เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกเชิง ปฏิบัติจริง	๑ - ๘	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม/ประชุม/ สัมมนา	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการและ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับ บัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๔.๔ โครงการประชุม เชิง ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในส่วนการ คลัง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน - เพื่อให้บุคลากรได้ฝึก เชิงปฏิบัติจริง	๑ - ๘	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม/ประชุม/ สัมมนา	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือ ก า ร สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับ บัญชา
	๔.๕ โครงการประชุม เชิง ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกองช่าง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน - เพื่อให้บุคลากรได้ฝึก เชิงปฏิบัติจริง	๑ - ๘	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม/ประชุม/ สัมมนา	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับ บัญชา
	๔.๖ โครงการประชุม ประจำเดือนบุคลากรใน หน่วยงาน	- ชักซ้อมการ ปฏิบัติงานในรอบ เดือนที่ผ่านมา เพื่อ ใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติหน้าที่ที่ ถูกต้อง	๑ - ๘	เท่ากับจำนวนของ บุคลากร/ผู้บริหาร ที่เข้าการประชุม ประจำเดือน	ประชุม ปรึกษา หา ข้อปฏิบัติ และ แนวทางใน การ ปฏิบัติงาน	-	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่าง มีระสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น - นำ ข้อผิดพลาด จากการ ปฏิบัติงานมา หาวิธีการ แก้ไข	สำนักงาน ปลัด	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับ บัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๕.๒ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนด ภายหลังตามความ จำเป็นและสถานการณ์	-	๑ - ๘	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม/ประชุม/ สัมมนา	-	-	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-	-	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด และรายงาน ผลต่อผู้บังคับ บัญชา



