



แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

(พ.ศ. 2564-2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

# คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ

กรกฎาคม 2563

# สารบัญ

| เรื่อง                                  | หน้า |
|-----------------------------------------|------|
| ส่วนที่ 1                               |      |
| หลักการและเหตุผล                        | 1    |
| ส่วนที่ 2                               |      |
| วัตถุประสงค์                            | 3    |
| เป้าหมายการพัฒนา                        | 3    |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนา                      | 5    |
| ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | 5    |
| ส่วนที่ 3                               |      |
| หลักสูตรการพัฒนา                        | 15   |
| ส่วนที่ 4                               |      |
| วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา   | 25   |
| ส่วนที่ 5                               |      |
| งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา             | 28   |
| ส่วนที่ 6                               |      |
| การติดตามและประเมินผล                   | 30   |

# แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

## องค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

### ส่วนที่ 1

#### 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 258 - 295 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในการพัฒนาของ แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องการบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น

1.2 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 269 ให้้องการบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ จึงได้สำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนักว่าขาดความรู้ด้านใด รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐนะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

## ส่วนที่ 2

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

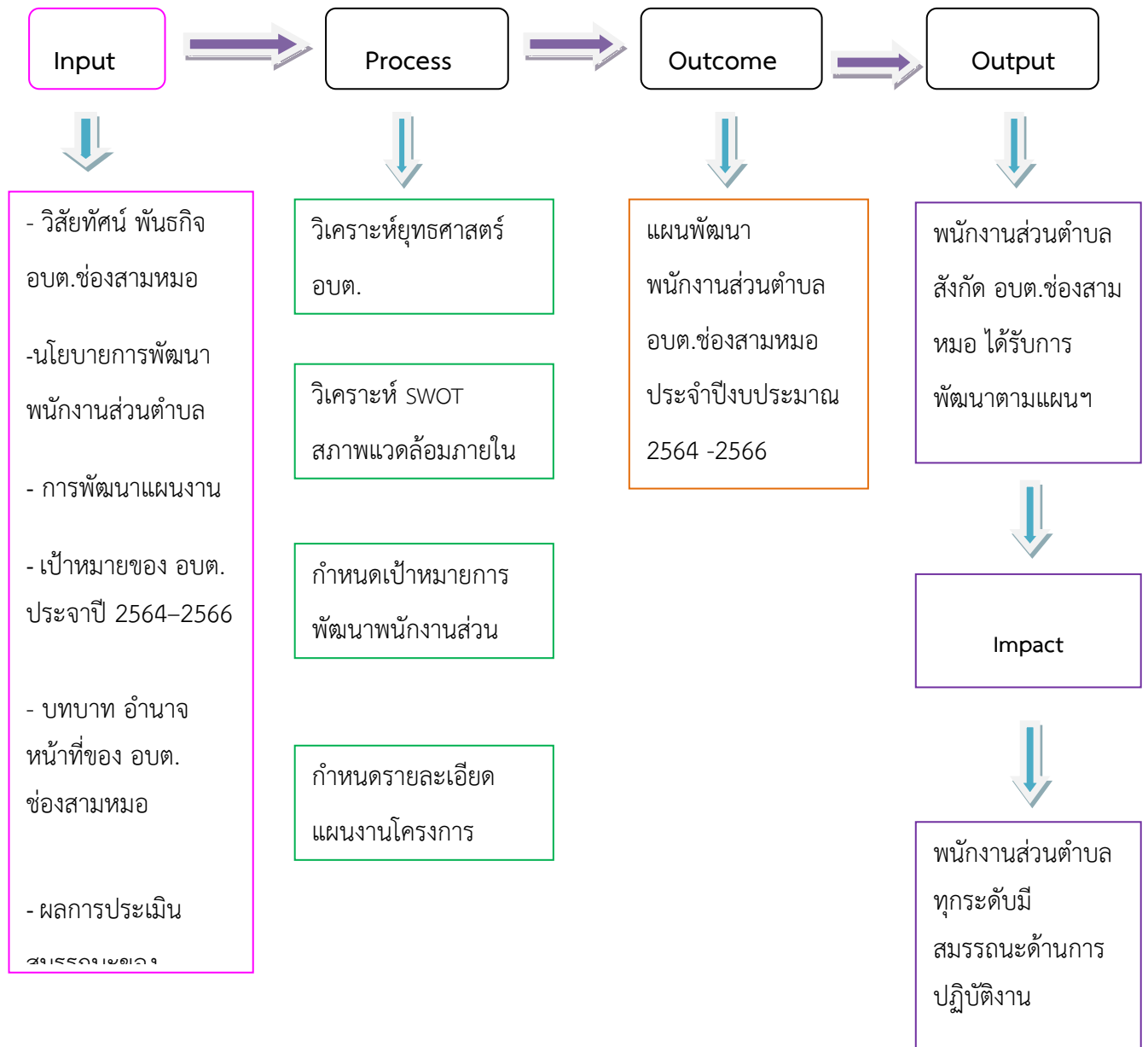
#### 2.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด
2. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
3. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
5. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.2 เป้าหมายการพัฒนา

1. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
2. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
4. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
5. เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

**แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
ขององค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ**



## ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา                                                                          | กลยุทธ์                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b><br>การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร                                        | <b>กลยุทธ์ที่ 1</b> พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน<br><b>กลยุทธ์ที่ 2</b> ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน<br><b>กลยุทธ์ที่ 3</b> ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ      |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b><br>การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี                                        | <b>กลยุทธ์ที่ 1</b> พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี<br><b>กลยุทธ์ที่ 2</b> ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน                                                                                                         |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b><br>การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                            | <b>กลยุทธ์ที่ 1</b> พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต<br><b>กลยุทธ์ที่ 2</b> ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน                                                     |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b><br>การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา | <b>กลยุทธ์ที่ 1</b> ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน<br><b>กลยุทธ์ที่ 2</b> ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทักษะ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน |

## ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้



## 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

## 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

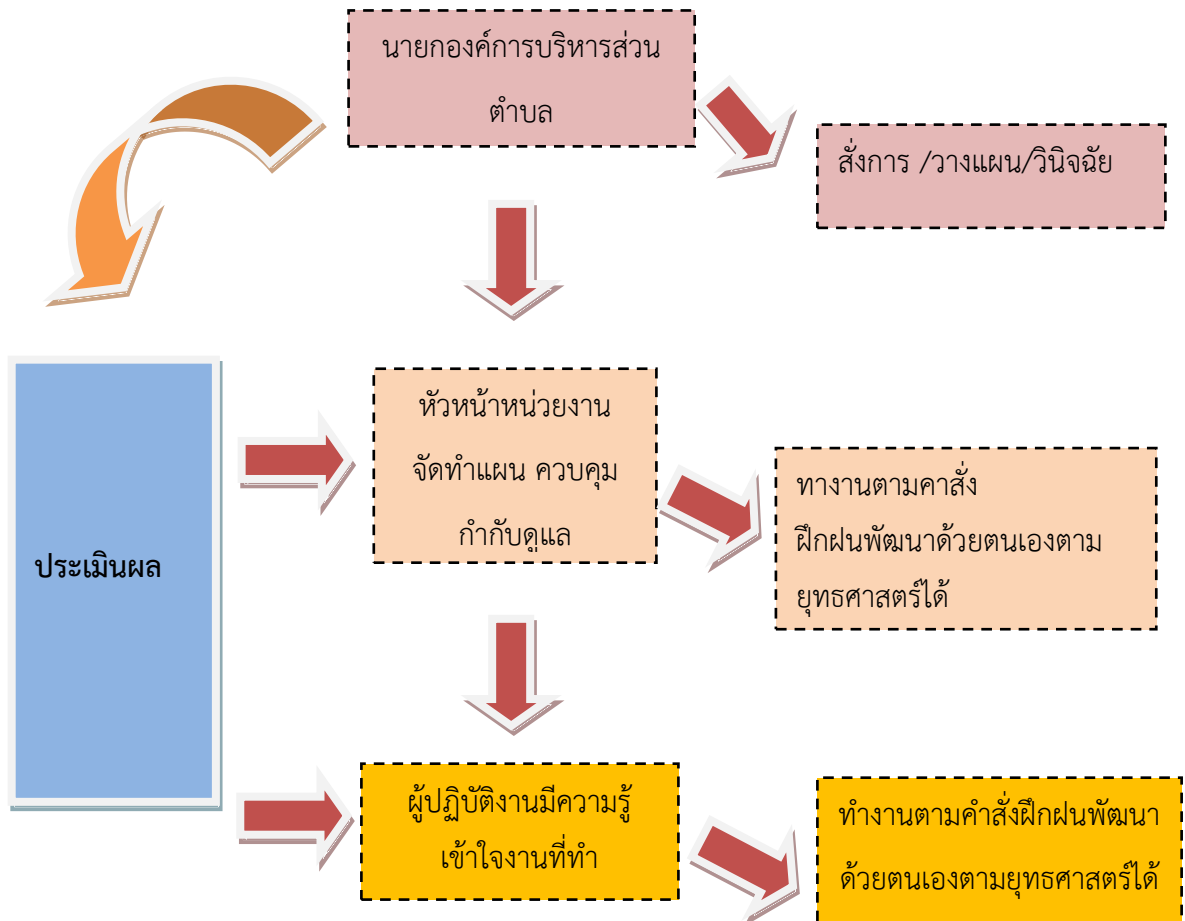
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
ขององค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ

| จุดแข็ง (Strengths)                                                                                                                                                                                                                                                                                         | จุดอ่อน (Weaknesses)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์<br>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ<br>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ<br>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน<br>๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม | ๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน<br>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน<br>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย<br>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกายและความคิดในการปฏิบัติงาน<br>๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก |
| โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ภัยคุกคาม(Threats)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี<br>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน<br>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี<br>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัรปริญญโทเพิ่มขึ้น                                                                                            | ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน<br>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบตอคุณภาพชีวิตของประชาชน<br>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ<br>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสูัปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

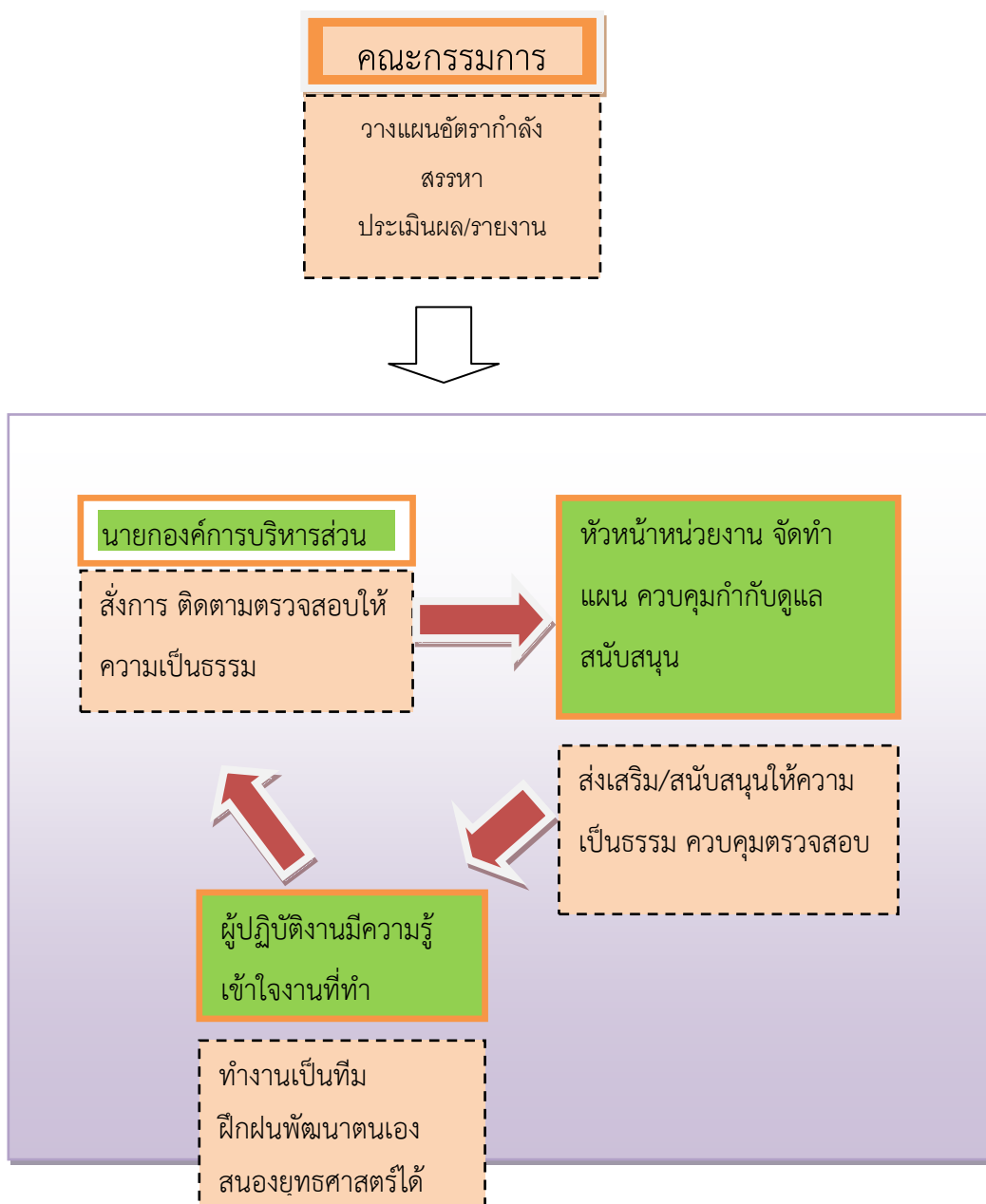
| จุดแข็ง (Strengths)                                                                                                                                                                                                                                                                                    | จุดอ่อน (Weaknesses)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่<br>๒. การเดินทางสะดวกทางานเกินเวลาได้<br>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว<br>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี<br>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการท<br>งานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี<br>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล                          | ๑. ขาดความกระตือรือร้น<br>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทางานไม่เต็มที่<br>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ<br>๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมี<br>บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการ<br>เกษตร นักวิชาการสาธารณสุข<br>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ<br>สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ<br>๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้<br>อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน |
| โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ภัยคุกคาม(Threats)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน<br>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการ<br>ปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน<br>ส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี<br>สารสนเทศ<br>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ<br>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ<br>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก<br>ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนิน<br>การทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติที่<br>น้อง<br>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน<br>ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้<br>หลากหลายจึงจะทางานได้ ครอบคลุมภารกิจของ<br>องค์การบริหารส่วนตำบล<br>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จานวน<br>ประชากร และภารกิจ                      |

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และ ประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้

## โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ



## การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

1. องค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุก 6 เดือน ดังนี้

- ☞ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☞ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ☞ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ☞ การบริการเป็นเลิศ
- ☞ การทำงานเป็นทีม

2. ตำแหน่ง บริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อหาหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- ☞ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ☞ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ☞ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ☞ การคิดเชิงกลยุทธ์

3. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ , ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง ยกเว้น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามประกาศขององค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ ในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และต้องดำเนินการทุก 6 เดือน เช่นกัน

## การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

**แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)** หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้น

ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินการกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิถีคิด และวิถีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นกำหนด

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นยิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้น บุคลากรทุกระดับ จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ความหมาย ประโยชน์ บทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารระดับสูง - นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น
2. ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานทุกระดับ

3. เจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล
4. องค์กร - องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น

บุคคลในแต่ละกลุ่มมีบทบาทและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังตารางต่อไปนี้

| กลุ่มบุคคล                                                                                | บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| นายก อบต.ช่องสามหมอ                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ สนับสนุนและผลักดันให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติตาม IDP ตามที่กำหนดขึ้น</li> <li>☞ อนุมัติให้การจัดหา IDP เป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี</li> <li>☞ ติดตามผลการจัดหา IDP ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร พร้อมทั้งการนำแผน IDP ไปใช้ปฏิบัติจริง</li> <li>☞ จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                             |
| ปลัด อบต.ช่องสามหมอ<br>หัวหน้าส่วนราชการ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละ<br>สายงาน ในแต่ละกอง | <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ ทำความเข้าใจกับกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการจัดหา IDP</li> <li>☞ ปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนของ IDP ที่กำหนดขึ้น</li> <li>☞ ประเมินขีดความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบัน</li> <li>☞ ทำความเข้าใจถึงแหล่งหรือช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล</li> <li>☞ กำหนดแนวทางหรือช่องทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบุคลากร</li> <li>☞ ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรถึงจุดเด่นและจุดที่บุคลากรต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น</li> <li>☞ ชี้ให้บุคลากรเห็นขอบเขตที่เขาสามารถเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น</li> </ul> |



| กลุ่มบุคคล                     | บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| นักทรัพยากรบุคคล               | <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ มีส่วนร่วมในการประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง</li> <li>☞ ทาความเข้าใจแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจและตั้งใจ</li> <li>☞ ร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการกำหนดแผนฯ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง</li> <li>☞ หาวิธีการในการทำให้เป้าหมายในสายอาชีพของตนเองและผลงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ</li> <li>☞ ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและเต็มใจที่จะรับรู้ผลการพัฒนาความสามารถของตนเองจากผู้อื่น</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                            |
| องค์กรบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ | <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ ประชุมพิจารณาให้นายกอนุมัติ เห็นด้วยกับการนำเอา IDP มาใช้ในองค์กรบริหารส่วนช่องสามหมอ</li> <li>☞ จัดเตรียมแบบฟอร์มการทำ IDP ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</li> <li>☞ ออกแบบและปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรรวมถึงบูรณาการ IDP กับเครื่องมือการบริหารบุคคลในเรื่องอื่น ๆ</li> <li>☞ ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ IDP แก่ผู้บริหารทุกส่วนราชการและบุคลากรทั้งหมด</li> <li>☞ ให้ความปรึกษาและแนะนำแนวทางการจัดทำแผน IDP กับผู้บริหารและบุคลากร</li> <li>☞ ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผน IDP</li> <li>☞ หาช่องทางในการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์เปลี่ยน Mindset หรือจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำ IDP</li> <li>☞ ติดตามผลการปฏิบัติตามแผน IDP จากผู้บริหารและบุคลากร</li> </ul> |

การสำรวจตนเองของบุคลากรในสังกัด เริ่มจากนายกองค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ เชิญ ปลัด และ หัวหน้าส่วนราชการ ประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และวิธีการสำรวจตนเอง ว่า หน่วยงาน หัวหน้าส่วน และผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างไร จากนั้นให้แต่ละส่วนราชการไปสำรวจตัวเอง โดยการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการและลูกน้อง ร่วมปรึกษาหารือภายในส่วนราชการและให้บุคลากรประเมินตนเองส่งงานการเจ้าหน้าที่ ตามตาราง

### ส่วนที่ 3

#### หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 กำหนดให้ต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

#### ตารางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

##### องค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ

ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

| ตำแหน่ง   | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                           | วิธีการพัฒนา          | ช่วงเวลาพัฒนา                                       |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| ปลัด อบต. | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>เช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ<br>การคลัง งานช่าง งานอำนวยการ งาน<br>สาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานสภา ฯลฯ | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                      | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                                                   | วิธีการพัฒนา          | ช่วงเวลาพัฒนา                                       |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>สำนักงานปลัด</b>          |                                                                                                                                                                                                                                     |                       |                                                     |
| หัวหน้าสำนักงาน<br>ปลัด      | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งาน<br>อำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งาน<br>ประสานงานทั่วไป งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่<br>อยู่ในส่วนราชการอื่น                                 | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |
| นักทรัพยากร<br>บุคคล         | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>เช่น งานเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ งานประเมิน<br>สวัสดิการ งานพัฒนา งานสรรหา งานเงินเดือน<br>ค่าจ้างค่าตอบแทน งานเครื่องราชย์ ฯลฯ             | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |
| นักวิเคราะห์<br>นโยบายและแผน | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>เช่น วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน<br>พิจารณา เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนด<br>นโยบาย จัดทำ แผนหรือโครงการ ติดตาม<br>ประเมินผลการ ฯลฯ | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |
| นักวิชาการ<br>ศึกษา          | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>เช่น งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนา<br>เด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งาน<br>โครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการ<br>ศาสนา ฯลฯ   | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                     | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                                             | วิธีการพัฒนา          | ช่วงเวลาพัฒนา                                       |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>สำนักงานปลัด</b>         |                                                                                                                                                                                                                               |                       |                                                     |
| เจ้าพนักงาน<br>สาธารณสุข    | 1.สมรรถนะหลัก<br>2.สมรรถนะประจำสายงาน<br>3.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>เช่น งานอำนวยการ งานสิ่งแวดล้อม งาน<br>อนามัย งานบริการสาธารณสุข งานควบคุม<br>โรคติดต่อ งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ                  | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |
| เจ้าพนักงาน<br>ธุรการ       | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน<br>ตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งาน<br>บริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป<br>งานธุรการ งานสารบรรณ ฯลฯ                                             | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |
| เจ้าพนักงาน<br>ป้องกันฯ     | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน<br>ตำแหน่ง เช่น งานเกี่ยวกับงานด้านการป้องกัน<br>และบรรเทาสาธารณภัย ภายใต้การกำกับ<br>แนะนำ ตรวจสอบ และ ปฏิบัติงานอื่นตามที่<br>ได้รับมอบหมาย | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> |                                                                                                                                                                                                                               |                       |                                                     |
| ผู้ช่วยนักวิชาการ<br>เกษตร  | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน<br>ตำแหน่ง เช่นปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการ<br>เกษตร ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ<br>และปฏิบัติงานอื่นตามที่ ได้รับมอบหมาย                   | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                       | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                                                                           | วิธีการพัฒนา          | ช่วงเวลาพัฒนา                                       |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                       |                                                     |
| ผู้ช่วย<br>นักวิเคราะห์ฯ      | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>เช่น ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณา<br>เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย<br>จัดทำ แผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผล<br>การ ฯลฯ                                                                                          | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |
| คนงานทั่วไป                   | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>ตำแหน่ง เช่น งานบำรุงรักษา ต้นไม้ สนาม<br>หญ้า งานบำรุงรักษาเครื่องยนต์ในเบื้องต้น งาน<br>ออกแบบและตกแต่งต้นไม้เล็กใหญ่ ฯลฯ                                                                        | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |
| พนักงานดับเพลิง               | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>เช่น ทำหน้าที่เป็นพนักงานประจำรถดับเพลิง<br>ช่วยเหลือในการดับเพลิง ประจํารถบรรทุกน้ำ<br>ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพนักงานขับ<br>รถบรรทุกน้ำหรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและ<br>ปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |
| พนักงานขับ<br>รถยนต์ส่วนบุคคล | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>เช่น ทำหน้าที่เป็นพนักงานขับรถส่วนบุคคล<br>ส่วนกลาง ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของสำนัก<br>ปลัด ส่งหนังสือ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและ<br>ปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย                                     | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                  | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | วิธีการพัฒนา          | ช่วงเวลาพัฒนา                                       |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>สำนักงานปลัด</b>      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                       |                                                     |
| การโรง                   | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>เช่น เปิด – ปิด สำนักงานทำความสะอาด<br>อาคารสถานที่รักษาทรัพย์สินและอยู่เวรยาม<br>ฝ้าสถานที่ดูแลรับผิดชอบทรัพย์สินของทาง<br>ราชการและความเรียบร้อยในบริเวณสถานที่<br>และในกรณีที่เป็นเพื่อประโยชน์ของทาง<br>ราชการ อบรม หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและ<br>ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                       |                                                     |
| ผู้ดูแลเด็ก              | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง<br>เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การ<br>เขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งาน<br>พัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ                                                                                                                                                                                                            | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือ<br>ให้เข้าร่วมอบรมใน<br>แต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                  | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                               | วิธีการพัฒนา          | ช่วงเวลาพัฒนา                               |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------|
| <b>กองคลัง</b>           |                                                                                                                                                                                                 |                       |                                             |
| ผู้อำนวยการกองคลัง       | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานบริหารงานการคลัง งานงบประมาณ งานสวัสดิการ งานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บ งานพัสดุ | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| นักวิชาการเงินและบัญชี   | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ                                          | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| เจ้าพนักงานพัสดุ         | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดซื้อ จัดจ้าง งานลงทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ สานักงาน งานวิธีการพัสดุ ตกลง สอบประกวด ราคาพัสดุ ฯลฯ | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การจัดเก็บรายได้และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ การลงบัญชี จัดหาทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้                 | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                           | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                               | วิธีการพัฒนา          | ช่วงเวลาพัฒนา                               |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------|
| กองคลัง                           |                                                                                                                                                                                 |                       |                                             |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ              |                                                                                                                                                                                 |                       |                                             |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ                          | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้   | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การจัดเก็บรายได้และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ การลงบัญชี จัดหาทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ | ฝึกอบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |



| ตำแหน่ง                     | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                              | วิธีการพัฒนา          | ช่วงเวลาพัฒนา                               |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------|
| <b>กองช่าง</b>              |                                                                                                                                                                                                                |                       |                                             |
| ผู้อำนวยการกองช่าง          | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างก่อสร้าง ฯลฯ                                       | ฝึกอบรบ<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| นายช่างโยธา                 | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานช่างโยธา งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค                                                                    | ฝึกอบรบ<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| นายช่างไฟฟ้า                | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานช่างไฟฟ้า งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ                                                                        | ฝึกอบรบ<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> |                                                                                                                                                                                                                |                       |                                             |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา          | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานช่างโยธา งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค                                                                    | ฝึกอบรบ<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า         | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานช่างไฟฟ้า งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ                                                                        | ฝึกอบรบ<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า    | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในงานเกี่ยวกับงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) ตลอดจนบำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเครื่องจักรกลขนาดเบา | ฝึกอบรบ<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                      | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | วิธีการพัฒนา           | ช่วงเวลาพัฒนา                               |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------|
| <b>กองช่าง</b>               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                        |                                             |
| คนงานทั่วไป                  | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบำรุงรักษา ต้นไม้ สนามหญ้า งานบำรุงรักษาเครื่องยนต์ในเบื้องต้น งานออกแบบและตกแต่งต้นไม้เล็กใหญ่ ฯลฯ                                                                                                                                                                                                                           | ฝึกอบบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>กองสวัสดิการสังคม</b>     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                        |                                             |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบ ชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรม ศูนย์เยาวชน การส่งเสริม งานประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม | ฝึกอบบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |
| นักพัฒนาชุมชน                | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ด้อยโอกาส งานสตรี งานพัฒนาชุมชน ฯลฯ                                                                                                                                                                                                                         | ฝึกอบบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและหนังสือให้เข้าร่วมอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                    | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                           | วิธีการพัฒนา           | ช่วงเวลาพัฒนา                                           |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------|
| กองสวัสดิการสังคม          |                                                                                                                                                                             |                        |                                                         |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ       |                                                                                                                                                                             |                        |                                                         |
| ผู้ช่วย จพง.<br>พัฒนาชุมชน | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. สมรรถนะประจำสายงาน<br>3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ด้อยโอกาส งานสตรี งานพัฒนาชุมชน ฯลฯ | ฝึกอบบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและ<br>หนังสือให้เข้าร่วม<br>อบรมในแต่ละ<br>โอกาส |
| พนักงานจ้างทั่วไป          |                                                                                                                                                                             |                        |                                                         |
| คนงานทั่วไป                | 1. สมรรถนะหลัก<br>2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน<br>ตำแหน่ง เช่น งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ด้อยโอกาส<br>งานสตรี งานพัฒนาชุมชน ฯลฯ                                     | ฝึกอบบรม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและ<br>หนังสือให้เข้าร่วม<br>อบรมในแต่ละ<br>โอกาส |

## ส่วนที่ 4

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### 1. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
2. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม
3. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
6. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
7. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

1. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

| ที่ | กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร                  | เป้าหมาย                                 | ระยะเวลาดำเนินการ                                       | หน่วยดำเนินการ |
|-----|-------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------|
| 1   | การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ | บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน 1 ราย | ธันวาคม – เมษายน ของทุกปี<br>มิถุนายน – ตุลาคม ของทุกปี | ตามความเหมาะสม |

2. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

| ที่ | กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร                     | เป้าหมาย                               | ระยะเวลาดำเนินการ |      |      | หน่วยดำเนินการ             |
|-----|----------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------|------|------|----------------------------|
|     |                                              |                                        | 2564              | 2565 | 2566 |                            |
| 1   | หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น                 | นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 1 ราย       | ✓                 | ✓    |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 2   | หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด                  | นักบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 ราย         |                   | ✓    |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 3   | หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง                  | นักบริหารการคลัง จำนวน 1 ราย           |                   | ✓    | ✓    | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 4   | หลักสูตรนักบริหารงานช่าง                     | นักบริหารงานช่าง จำนวน 1 ราย           |                   | ✓    |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 5   | หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม           | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม จำนวน 1 ราย |                   |      | ✓    | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 6   | หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล                     | นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ราย           | ✓                 |      |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 7   | หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน                        | นักพัฒนาชุมชน จำนวน 1 ราย              | ✓                 |      |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 8   | หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน             | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 ราย   |                   |      | ✓    | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 9   | หลักสูตรนักวิชาการศึกษา                      | นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 ราย            |                   |      |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 10  | หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี               | นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 ราย     |                   |      |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 11  | หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ                    | เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 ราย          |                   |      |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 12  | หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | เจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน 1 ราย        |                   |      |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |

## 2 . หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

| ที่ | กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร          | เป้าหมาย                              | ระยะเวลาดำเนินการ |      |      | หน่วยดำเนินการ             |
|-----|-----------------------------------|---------------------------------------|-------------------|------|------|----------------------------|
|     |                                   |                                       | 2564              | 2565 | 2566 |                            |
| 13  | หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 ราย  | ✓                 |      |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 14  | หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ          | เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 ราย          | ✓                 |      | ✓    | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 15  | หลักสูตรนายช่างโยธา               | นายช่างโยธา จำนวน 1 ราย               |                   | ✓    |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 16  | หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า              | นายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 ราย              |                   | ✓    |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |
| 17  | หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน จำนวน 1 ราย |                   | ✓    |      | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |

## 3. หลักสูตรการบริหาร

| ที่ | กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร                 | เป้าหมาย                             | ระยะเวลาดำเนินการ |      |      | หน่วยดำเนินการ |
|-----|------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|------|------|----------------|
|     |                                          |                                      | 2564              | 2565 | 2566 |                |
| 1   | หลักสูตรนายก อบต.                        | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 ราย | ✓                 | ✓    | ✓    | ตามความเหมาะสม |
| 2   | หลักสูตรรองนายก อบต.                     | รองนายก อบต. จำนวน 2 ราย             | ✓                 | ✓    | ✓    | ตามความเหมาะสม |
| 3   | หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ | เลขานุการสภา อบต. จำนวน 2 ราย        | ✓                 | ✓    | ✓    | ตามความเหมาะสม |

#### 4. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

| ที่ | กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร                                   | เป้าหมาย                                                 | ระยะเวลาดำเนินการ |      |      | หน่วยดำเนินการ |
|-----|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------|------|------|----------------|
|     |                                                            |                                                          | 2564              | 2565 | 2566 |                |
| 1   | หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร                   | นายก อบต.                                                | ✓                 | ✓    | ✓    | ตามความเหมาะสม |
| 2   | หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร<br>องค์การบริหารส่วนตำบล | ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต.<br>จำนวน 39 ราย | ✓                 | ✓    | ✓    | ตามความเหมาะสม |
| 3   | หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยนายก อบต.                      | พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง จำนวน 2 ราย                  | ✓                 | ✓    | ✓    | ตามความเหมาะสม |

#### 5. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

| ที่ | กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร                              | เป้าหมาย                              | ระยะเวลาดำเนินการ |      |      | หน่วยดำเนินการ |
|-----|-------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------|------|------|----------------|
|     |                                                       |                                       | 2564              | 2565 | 2566 |                |
| 1   | หลักสูตรการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและ<br>จริยธรรม | ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน 20 ราย | ✓                 | ✓    | ✓    | ตามความเหมาะสม |

## ส่วนที่ 5

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)

### องค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ

#### ๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                            | งบประมาณ (บาท) |         |         | ที่มาของงบประมาณ   |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|---------|--------------------|
|     |                                                                                     | 2564           | 2565    | 2566    |                    |
| 1   | หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง            | 105,000        | 105,000 | 105,000 | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 2   | หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                     | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 3   | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                   | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 4   | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                   | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 5   | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง         | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 6   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                     | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 7   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                        | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 8   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง             | 40,000         | 40,000  | 0,000   | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 9   | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
|     |                                                                                     | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 10  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                      | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 11  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง               | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 12  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง             | 40,00          | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 13  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                     | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 14  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                 | 40,000         | 40,000  | 40,000  | ข้อบัญญัติงบประมาณ |



| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                            | งบประมาณ (บาท) |           |           | ที่มาของงบประมาณ   |
|-----|---------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-----------|--------------------|
|     |                                                                     | 2564           | 2565      | 2566      |                    |
| 15  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง       | 40,000         | 40,000    | 40,000    | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 16  | หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                   | 40,000         | 40,000    | 40,000    | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 17  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง  | 40,000         | 40,000    | 40,000    | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 18  | หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง           | 80,000         | 80,000    | 80,000    | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 19  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง     | 40,000         | 40,000    | 40,000    | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 20  | หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง          | 40,000         | 40,000    | 40,000    | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 21  | หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | 35,000         | 35,000    | 35,000    | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 22  | การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี                                   | 120,000        | 120,000   | 120,000   | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 23  | การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท                                    | 120,000        | 120,000   | 120,000   | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 24  | การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม                                      | 50,000         | 50,000    | 50,000    | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 25  | พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ                                       | 30,000         | 30,000    | 30,000    | ข้อบัญญัติงบประมาณ |
| 26  | จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทางานที่มีประสิทธิภาพ        | -              | -         | -         |                    |
| รวม |                                                                     | 1,195,000      | 1,195,000 | 1,195,000 |                    |

## ส่วนที่ 6

### การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทราวยางงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตาม ลำดับจนถึงนายกองค้การบริหารส่วน ตำบล
2. ให้ผู้บังคับบัญชาทหาหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1
3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
4. ผู้บังคับบัญชานาผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน
5. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย LPA ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร                             |                                                      |                             |                                                                                                                                                                                                                                                         |              |                             |      |      |              |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน |                                                      |                             |                                                                                                                                                                                                                                                         |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                                                  | กิจกรรม/โครงการ                                      | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                        |                                                      |                             |                                                                                                                                                                                                                                                         |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 1                                                                      | โครงการพัฒนาทักษะและความรู้<br>ประจำสายงานของบุคลากร | ร้อยละผู้เข้ารับการ<br>อบรม | <u>เชิงปริมาณ</u><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90<br><u>เชิงคุณภาพ</u><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90<br><u>เชิงประโยชน์</u><br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ<br>ปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ 90            | 250,000      | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |
| 2                                                                      | โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะ<br>หลักให้กับบุคลากร   | ร้อยละผู้เข้ารับการ<br>อบรม | <u>เชิงปริมาณ</u><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลัก ร้อยละ 90<br><u>เชิงคุณภาพ</u><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90<br><u>เชิงประโยชน์</u><br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ<br>ปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ร้อยละ 90 | 250,000      | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร                             |                                                                                |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                      |              |                             |      |      |                                                      |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|------------------------------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน |                                                                                |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                      |              |                             |      |      |                                                      |
| ลำดับ                                                                  | กิจกรรม/โครงการ                                                                | ตัวชี้วัดโครงการ           | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                             | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ                                         |
|                                                                        |                                                                                |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                      |              | 2564                        | 2565 | 2566 |                                                      |
| 3                                                                      | ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงานจากหน่วยงานอื่น | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม    | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ 90<br><br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพร้อยละ 90<br><br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ 90                                  | 300,000      | x                           | x    | x    | สำนักปลัด                                            |
| 4                                                                      | โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา                         | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ 90<br><br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพร้อยละ 90<br><br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ 90 | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด<br>งาน<br>การศึกษา<br>ศาสนาและ<br>วัฒนธรรม |

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร                             |                                                                 |                          |                                                                                                                                                                                                                                          |              |                             |      |      |              |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน |                                                                 |                          |                                                                                                                                                                                                                                          |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                                                  | กิจกรรม/โครงการ                                                 | ตัวชี้วัดโครงการ         | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                 | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                        |                                                                 |                          |                                                                                                                                                                                                                                          |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 5                                                                      | การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่อยู่<br>ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ     | ร้อยละผู้เข้ารับการพัฒนา | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 100<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |
| 6                                                                      | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้าน<br>วินัยและรักษาวินัยในการทำงาน | ร้อยละของบุคลากร         | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ 60<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ 80<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน                                                                      | 30,000       | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร      |                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                     |              |                             |      |      |              |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร |                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                     |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                           | กิจกรรม/โครงการ                         | ตัวชี้วัดโครงการ                       | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                            | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                 |                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                     |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 1                                               | กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร   | ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- การตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ 90        | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |
| 2                                               | โครงการซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ร้อยละผู้เข้าร่วมซ้อมแผน               | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมการซ้อมแผนกรณีเกิดเหตุร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความรู้และสามารถหาหน้าที่ของตนเองกรณีเกิดเหตุได้ ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุ | 30,000       | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร      |                                                                                 |                          |                                                                                                                                                                                                                                       |              |                             |      |      |              |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร |                                                                                 |                          |                                                                                                                                                                                                                                       |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                           | กิจกรรม/โครงการ                                                                 | ตัวชี้วัดโครงการ         | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                              | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                 |                                                                                 |                          |                                                                                                                                                                                                                                       |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 3                                               | โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน                                     | ร้อยละผู้เข้าร่วมซ้อมแผน | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมการซ้อมแผนกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความรู้และสามารถหาหน้าที่ของตนเองกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ได้ ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ | 25,000       | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |
| 4                                               | โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ | ร้อยละผู้เข้าร่วมซ้อมแผน | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมการซ้อมแผนกรณีเกิดเหตุ ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความรู้และสามารถหาหน้าที่ของตนเองกรณีเกิดเหตุได้ ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุ                  | 150,000      | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร      |                                                               |                          |                                                                                                                                                                                                                             |              |                             |      |      |              |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร |                                                               |                          |                                                                                                                                                                                                                             |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                           | กิจกรรม/โครงการ                                               | ตัวชี้วัดโครงการ         | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                    | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                 |                                                               |                          |                                                                                                                                                                                                                             |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 5                                               | โครงการฝึกอบรมทบทวนอาสาสมัคร<br>ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) | ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมการซ้อมแผนกรณีเกิดเหตุ<br>ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความรู้และสามารถหาหน้าที่ของ<br>ตนเองกรณีเกิดเหตุได้ ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุ | 200,000      | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |
| 6                                               | กิจกรรม 5 ส.                                                  | ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส. ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจขั้นตอน 5 ส ร้อย<br>ละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย<br>เพิ่มขึ้น ร้อยละ 90            | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |



| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี           |                                                                                                    |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                            |              |                             |      |      |              |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี |                                                                                                    |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                            |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                                | กิจกรรม/โครงการ                                                                                    | ตัวชี้วัดโครงการ        | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                   | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                      |                                                                                                    |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                            |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 1                                                    | โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม                                                                   | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรม<br>จริยธรรม ร้อยละ 90<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน<br>ร้อยละ 90<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมใน<br>การปฏิบัติงาน ร้อยละ 90             | 15,000       | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |
| 2                                                    | โครงการเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหาร<br>สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล<br>และพนักงานจ้าง อบต.ช่องสามหมอ | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านด้านการ<br>ปฏิบัติงาน ร้อยละ 90<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานร้อย<br>ละ 90<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความ<br>ซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ 90 | 250,000      | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี           |                                                                                                                                   |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                              |              |                             |      |      |                   |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|-------------------|
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี |                                                                                                                                   |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                              |              |                             |      |      |                   |
| ลำดับ                                                | กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                   | ตัวชี้วัดโครงการ                                                  | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                     | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ      |
|                                                      |                                                                                                                                   |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                              |              | 2564                        | 2565 | 2566 |                   |
| 3                                                    | กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในพื้นที่ช่อง<br>สามหมอ                                                                                    | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม                                           | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต<br>ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรตระหนักรู้การต่อต้านการทุจริต<br>ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความ<br>ซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ 90   | -            | x                           | x    | x    | ทุกส่วน<br>ราชการ |
| 4                                                    | กิจกรรมแอปพลิเคชันกฎหมาย ปปช.<br>มาตรา 100 และ 103 เพื่อเครื่องมือใน<br>การสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อป้องกัน<br>ผลประโยชน์ทับซ้อน | ร้อยละผู้เข้าทดสอบ<br>แอปพลิเคชันกฎหมาย<br>ปปช. มาตรา 100 และ 103 | - บุคลากรเข้าทดสอบแอปพลิเคชันกฎหมาย<br>ปปช ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ปปช.<br>ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความ<br>ซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ 90<br>เชิงปริมาณ | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด         |

| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี           |                                                                                |                          |                                                                                                                                                                                                                              |              |                             |      |      |                   |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|-------------------|
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี |                                                                                |                          |                                                                                                                                                                                                                              |              |                             |      |      |                   |
| ลำดับ                                                | กิจกรรม/โครงการ                                                                | ตัวชี้วัดโครงการ         | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                     | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ      |
|                                                      |                                                                                |                          |                                                                                                                                                                                                                              |              | 2564                        | 2565 | 2566 |                   |
| 5                                                    | จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร  | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม  | เชิงปริมาณ<br>- จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน 1 เล่ม<br>เชิงคุณภาพ<br>- คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ               | -            | x                           | x    | x    | ทุกส่วน<br>ราชการ |
| 6                                                    | โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชนดีเด่น | ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมโครงการเชิดชูเกียรติ ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด         |

| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี           |                                                                                                                                  |                  |                                                                                                                                                                                                            |              |                             |      |      |              |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี |                                                                                                                                  |                  |                                                                                                                                                                                                            |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                                | กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                  | ตัวชี้วัดโครงการ | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                   | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                      |                                                                                                                                  |                  |                                                                                                                                                                                                            |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 7                                                    | จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุง<br>ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูล<br>ข่าวสารของประชาชน ต่อดังการ<br>บริหารส่วนช่องสามหมอ | จำนวนเล่ม        | เชิงปริมาณ<br>- จัดทำคู่มือผลการให้บริการ จำนวน 1 เล่ม<br>เชิงคุณภาพ<br>- คู่มือผลการให้บริการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย<br>ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีคู่มือการให้บริการในการปฏิบัติ<br>ราชการ | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี                      |                                                                    |                   |                                                                                                                                                                                                      |              |                             |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน |                                                                    |                   |                                                                                                                                                                                                      |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                                           | กิจกรรม/โครงการ                                                    | ตัวชี้วัดโครงการ  | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                             | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                 |                                                                    |                   |                                                                                                                                                                                                      |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 1                                                               | จัดทําประกาศเจตจํานงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนช่องสามหมอ | ร้อยละความสำเร็จ  | เชิงปริมาณ<br>- จัดทําประกาศเจตจํานงต่อต้านการทุจริต<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีประกาศ เจตจํานงต่อต้านการทุจริต | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |
| 2                                                               | กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร           | ร้อยละความพึงพอใจ | เชิงปริมาณ<br>- จํานวนหนังสือที่ประชาชนหรือหน่วยงานตรวจสอบ ตรวจสอบได้<br>เชิงคุณภาพ<br>- ความพึงพอใจในการทํางานของหน่วยงานจากประชาชน<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี                      |                                                |                   |                                                                                                                                                                                                              |              |                             |      |      |                     |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|---------------------|
| กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน |                                                |                   |                                                                                                                                                                                                              |              |                             |      |      |                     |
| ลำดับ                                                           | กิจกรรม/โครงการ                                | ตัวชี้วัดโครงการ  | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                     | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ        |
|                                                                 |                                                |                   |                                                                                                                                                                                                              |              | 2564                        | 2565 | 2566 |                     |
| 3                                                               | โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-<br>จัดจ้าง | ร้อยละความพึงพอใจ | เชิงปริมาณ<br>- ร้อยละของจำนวนโครงการที่เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง<br><br>เชิงคุณภาพ<br>- ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน<br><br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ | -            | x                           | x    | x    | กองคลัง<br>งานพัสดุ |
| 4                                                               | มาตรการยกระดับการคุณภาพการ<br>ให้บริการประชาชน | ร้อยละความพึงพอใจ | เชิงปริมาณ<br>- จำนวนครั้งในการให้บริการกับประชาชน<br><br>เชิงคุณภาพ<br>- ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน<br><br>เชิงประโยชน์<br>- ประชาชนได้รับความสะดวกในการมารับบริการ                         | 25,000       | x                           | x    | x    | สำนักปลัด           |

| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี                      |                                                                 |                          |                                                                                                                                                                                                                                                    |              |                             |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน |                                                                 |                          |                                                                                                                                                                                                                                                    |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                                           | กิจกรรม/โครงการ                                                 | ตัวชี้วัดโครงการ         | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                           | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                 |                                                                 |                          |                                                                                                                                                                                                                                                    |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 5                                                               | การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่อยู่<br>ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ     | ร้อยละผู้เข้ารับการพัฒนา | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา<br>ร้อยละ 100<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน<br>ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถใน<br>การปฏิบัติงานและเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |
| 6                                                               | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้าน<br>วินัยและรักษาวินัยในการทำงาน | ร้อยละของบุคลากร         | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ 60<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ 80<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน                                                                                | 30,000       | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง                        |                                                           |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |              |                             |      |      |              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต |                                                           |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                                                                     | กิจกรรม/โครงการ                                           | ตัวชี้วัดโครงการ        | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                              | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                           |                                                           |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 1                                                                                         | ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำ     | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | เชิงปริมาณ<br>- พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                  | 50,000       | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |
| 2                                                                                         | ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | เชิงปริมาณ<br>- ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- ปลัด หัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีสายงานผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 50,000       | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |



| ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                             |                                                                                      |                                     |                                                                                                                                                                                                            |              |                             |      |      |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน |                                                                                      |                                     |                                                                                                                                                                                                            |              |                             |      |      |                              |
| ลำดับ                                                                                      | กิจกรรม/โครงการ                                                                      | ตัวชี้วัดโครงการ                    | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                   | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ                 |
|                                                                                            |                                                                                      |                                     |                                                                                                                                                                                                            |              | 2564                        | 2565 | 2566 |                              |
| 1                                                                                          | โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว<br>ลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่<br>ช่องสามหมอ | ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ            | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ<br>ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีพื้นที่สีเขียวและสภาพแวดล้อม<br>น่าอยู่                | 50,000       | x                           | x    | x    | ทุกส่วน<br>ราชการ<br>ร่วมกัน |
| 2                                                                                          | โครงการ อบต.เคลื่อนที่                                                               | ร้อยละของส่วนราชการไป<br>จัดกิจกรรม | เชิงปริมาณ<br>- ส่วนราชการสังกัด อบต.หนองบ่อร่วมจัด<br>กิจกรรม ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์<br>ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อ<br>ราชการ | 50,000       | x                           | x    | x    | ทุกส่วน<br>ราชการ            |

| ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา |                                                                                                                                                                                |                                                |                                                                                                                                                                                                                    |              |                             |      |      |                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน |                                                                                                                                                                                |                                                |                                                                                                                                                                                                                    |              |                             |      |      |                              |
| ลำดับ                                                                             | กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                                                                | ตัวชี้วัดโครงการ                               | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                           | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ                 |
|                                                                                   |                                                                                                                                                                                |                                                |                                                                                                                                                                                                                    |              | 2564                        | 2565 | 2566 |                              |
| 1                                                                                 | กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยงในองค์กร ทุกงานใน อบต.หนองบ่อ                                                                                                       | ร้อยละของผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่    | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากร มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- ผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจ ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีงานการเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ | 50,000       | x                           | x    | x    | ทุกส่วน<br>ราชการ<br>ร่วมกัน |
| 2                                                                                 | จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดหาคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด | ร้อยละบุคลากรในสำนักงาน (เฉพาะพนักงานส่วนตำบล) | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรจัดหาคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ 50<br>เชิงคุณภาพ<br>- คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ                     | 50,000       | x                           | x    | x    | ทุกส่วน<br>ราชการ<br>ร่วมกัน |

| ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา                                               |                                                                          |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                              |              |                             |      |      |                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน |                                                                          |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                              |              |                             |      |      |                              |
| ลำดับ                                                                                                                           | กิจกรรม/โครงการ                                                          | ตัวชี้วัดโครงการ                         | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                     | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ                 |
|                                                                                                                                 |                                                                          |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                              |              | 2564                        | 2565 | 2566 |                              |
| 1                                                                                                                               | ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผล<br>การปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วน<br>ราชการ | ร้อยละของการเข้าร่วม<br>ประชุมประจำเดือน | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมประชุมประจำเดือนร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- ส่วนราชการ จัดทำการนำเสนอผลงาน<br>ประจำเดือน ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานรู้การเคลื่อนไหวและการดำเนินงาน<br>ของแต่ละส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง                          | -            | x                           | x    | x    | ทุกส่วน<br>ราชการ<br>ร่วมกัน |
| 2                                                                                                                               | โครงการจัดการความรู้ในองค์กร<br>(knowledge Management /KM)               | ร้อยละความสำเร็จ                         | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การจัดการความรู้<br>(KM) ของหน่วยงาน ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของ<br>โครงการ ร้อยละ 80<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและ<br>แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานร่วมกัน | -            | x                           | x    | x    | ทุกส่วน<br>ราชการ<br>ร่วมกัน |

| ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา                                               |                                                                                                                                           |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                 |              |                             |      |      |                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน |                                                                                                                                           |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                 |              |                             |      |      |                              |
| ลำดับ                                                                                                                           | กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                           | ตัวชี้วัดโครงการ                                                                        | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                        | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ                 |
|                                                                                                                                 |                                                                                                                                           |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                 |              | 2564                        | 2565 | 2566 |                              |
| 3                                                                                                                               | โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม                                                                                                            | ร้อยละความสำเร็จ                                                                        | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 90<br><br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ | -            | x                           | x    | x    | ทุกส่วน<br>ราชการ<br>ร่วมกัน |
| 4                                                                                                                               | กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในอันดีให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม)<br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของเป้าหมาย | (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม)<br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของเป้าหมาย | เชิงปริมาณ<br>- ดำเนินกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ของเป้าหมาย<br><br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ | -            | x                           | x    | x    | ทุกส่วน<br>ราชการ<br>ร่วมกัน |

| ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา                                               |                                               |                  |                                                                                                                                                                                                  |              |                             |      |      |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน |                                               |                  |                                                                                                                                                                                                  |              |                             |      |      |              |
| ลำดับ                                                                                                                           | กิจกรรม/โครงการ                               | ตัวชี้วัดโครงการ | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                         | งบ<br>ประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่<br>ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                                                                 |                                               |                  |                                                                                                                                                                                                  |              | 2564                        | 2565 | 2566 |              |
| 5                                                                                                                               | โครงการสำรวจความพึงพอใจและ<br>แรงจูงใจบุคลากร | ร้อยละบุคลากร    | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรตอบแบบสอบถามร้อยละ ร้อยละ 90<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ 90<br>เชิงประโยชน์<br>- หน่วยงานรับทราบปัญหาและความต้องการใน<br>เบื้องต้นของบุคลากร | -            | x                           | x    | x    | สำนักปลัด    |

