



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางยุทธรรณ โปพา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย

แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย  
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

โทร/โทรสาร ๐-๔๕๗๙-๙๙๙๙

[www.nonsai.go.th](http://www.nonsai.go.th)

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และระดับโลก เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

## **๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา**

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## **๓. เป้าหมายของการพัฒนา**

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อปี

๒. ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด

### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทรายทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ประชาชนตำบลโชคชัย ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

### ๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

## **๕. วิธีการพัฒนาบุคลากร**

### **๕.๒ การเตรียมการและการวางแผน**

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

### **๕.๒ การดำเนินการพัฒนา**

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำ ข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับ พัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือก แนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความ เหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

### **๕.๓ ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา**

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓) (ตามหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๙๐๗๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐)

## **๖. การติดตามและประเมินผล**

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก และการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## บทที่ ๒ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร

### ๑. โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

#### ๑. สำนักงานปลัด อบต.

##### ๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน

##### ๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

##### ๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

##### ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

##### ๑.๕ งานกิจการสภา อบต.

- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว

##### ๑.๖ งานเทศกิจ

- งานเทศกิจ
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานสนับสนุนและบริการ
- งานอำนวยการและประสานงาน

## ๒. กองคลัง

### ๒.๑ งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

### ๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

### ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

### ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

## ๓. กองช่าง

### ๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

### ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

### ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

### ๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง



#### ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

##### ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

##### ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- งานอนามัยชุมชน
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ

##### ๔.๓ งานรักษาความสะอาด

- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย
- งานส่งเสริมและเผยแพร่

#### ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

##### ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน

- งานข้อมูล
- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา

##### ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล

##### ๕.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานศูนย์เยาวชน
- งานการกีฬา
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ
- งานศูนย์วัฒนธรรม

##### ๕.๔ งานสังคมสงเคราะห์

- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานข้อมูล

##### ๕.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ

## ๖. กองส่งเสริมการเกษตร

### ๖.๒ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร

### ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

- งานข้อมูลวิชาการ
- งานบำบัดน้ำเสีย
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด

## ๒. ข้อมูลบุคลากร

### พนักงานส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ปวส. (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่า ปริญญาตรี (คน)
อำนาจการท้องถิ่น	๓	๓	-	-	๒	๑
วิชาการ	๔	๒	๒	-	๒	๒
ทั่วไป	๓	๑	๒	๑	๒	-

### พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ปวส. (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่า ปริญญาตรี (คน)
ครู ค.ศ.๑	๑	-	๑	-	๑	-

### พนักงานจ้าง

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ปวส. (คน)	ปริญญาตรี (คน)	สูงกว่า ปริญญาตรี (คน)
พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๙	๓	๖	๒	๗	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๑	๓	๔	-	-

### **๓. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

#### **จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๕. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๔. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๕. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๕. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ด้วยดี
๖. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี

### ข้อจำกัด (Threaten=T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน
๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

### ๔. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรมีความรู้ความสามารถ พัฒนาศักยภาพองค์กร รองรับภารกิจท้องถิ่นที่หลากหลาย”

#### พันธกิจ (Mission)

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและพนักงาน
๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล  
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร  
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล  
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคคล  
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร  
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สวัสดิการและค่าตอบแทน  
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ บุคลากรสัมพันธ์

รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	ปีละ ๒ ครั้ง	๑. การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร ๒. วิเคราะห์ปริมาณงานตามภารกิจของท้องถิ่น ๓. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	สำนักงานปลัด อบต.
	๒. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๑ แผนงาน	๑. แผนพัฒนาศูนย์สุขภาพ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ๒. แผนพัฒนาศูนย์สุขภาพประจำปี	สำนักงานปลัด อบต.
	๓. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ปีละ ๔ ครั้ง	๑. ปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรระบบบำเหน็จบำนาญ ระบบ สปสช. ระบบ e-LAAS	สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง
	๔. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหาร	จำนวนผู้ได้รับข้อมูลจากระบบสารสนเทศ	๑ ระบบ	๑. จัดทำข้อมูลสารสนเทศผ่านแอปพลิเคชัน ไลน์ ๒. การจัดการความรู้ (KM)	สำนักงานปลัด อบต.
	๕. การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร	ร้อยละการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง	ตามแผนอัตรากำลัง	๑. ประกาศตำแหน่งว่าง ๒. รับสมัครและสรรหาบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ๓. ประกาศผลการสรรหาและคัดเลือก	สำนักงานปลัด อบต.
	๖. การสร้างมาตรฐานความโปร่งใส	ระดับความสำเร็จในการจัดทำช่องทาง	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑. มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
การพัฒนา ศักยภาพบุคคล	๑. การพัฒนาสมรรถนะบุคคล	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล ต่อการ ปฏิบัติงาน	คนละ ๑ ครั้ง/ปี	๑. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมใน สายงานที่เกี่ยวข้อง ๒. โครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติ ราชการ ๓. จัดให้มีระบบการสอนงาน ๔. แผนงานการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	ทุกส่วนราชการ  สำนักงานปลัด อบต.  ทุกส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต.
	๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้ความสามารถต่อการ ปฏิบัติงานที่ท้องถิ่นคาดหวัง	ปีละ ๒ ครั้ง	๑. การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน  ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้น เงินเงินเดือน ค่าตอบแทน ต่อสัญญาจ้าง หรือ เลิกจ้าง	ทุกส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต.  ทุกส่วนราชการ
การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากร	๑. สวัสดิการและค่าตอบแทน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรง จูงใจในการทำงาน	ปีละ ๒ ครั้ง	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรง จูงใจในการทำงาน  ๒. จัดสถานที่ทำงาน ให้ปลอดภัยน่า อยู่ น่าทำงาน วัสดุอุปกรณ์ พร้อมในการ ปฏิบัติหน้าที่	ทุกส่วนราชการ
	๒. บุคลากรสัมพันธ์		เดือนละ ๑ ครั้ง	๑. ประชุมถ่ายทอดความรู้และรับฟังปัญหา ๒. กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ทุกส่วนราชการ

บทที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓		
๑	การวางแผน อัตรากำลังบุคลากร	เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าใน กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วิเคราะห์ปริมาณงาน ตามภารกิจของท้องถิ่น วางแผนอัตรากำลังเพื่อ ปรับปรุงให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับ ความสำเร็จใน การปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลัง	○	○	○	มีโครงสร้างและ อัตรากำลังที่ เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	สำนักงานปลัด อบต.
๒	การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	เพื่อเป็นแนวปฏิบัติใน การพัฒนาบุคลากรใน รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	วิเคราะห์ปริมาณงาน สำรวจความต้องการ ฝึกอบรม มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และข้อเสนอแนะอื่น	แผนพัฒนา บุคลากร ๑ เล่ม	○	○	○	มีแผนพัฒนาบุคลากร ที่สามารถปฏิบัติได้จริง	สำนักงานปลัด อบต.
๓	การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	เพื่อเป็นแนวปฏิบัติใน การพัฒนาบุคลากร ประจำปี	วิเคราะห์ สํารวจข้อมูล สภาพปัญหาและความ ต้องการของพนักงาน	แผนพัฒนา บุคลากร ๑ เล่ม	○	○	○	มีแผนพัฒนาบุคลากร ที่สามารถปฏิบัติได้จริง	สำนักงานปลัด อบต.
๔	การปรับปรุงข้อมูลใน ฐานข้อมูลสารสนเทศ	เพื่อให้ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ สามารถ สนับสนุนการบริหาร จัดการและปฏิบัติงาน ร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศในฐานข้อมูล บุคลากร ระบบ บำเหน็จบำนาญ ระบบ สปสช. ระบบ e-LAAS	ระดับ ความสำเร็จใน การปรับปรุง ฐานข้อมูล สารสนเทศ	○	○	○	มีระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ สามารถ สนับสนุนการบริหาร จัดการอย่างมี ประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓		
๕	จัดทำข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบ Social Network	เพื่อให้มีช่องทางในการประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	จัดทำข้อมูลสารสนเทศผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ Facebook Line	มีช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มากกว่า ๑ ช่องทาง	๐	๐	๐	มีช่องทางการประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	สำนักงานปลัด อบต.
๖	การจัดการความรู้ (KM)	เพื่อรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการให้เป็นระบบ คนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง	รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการที่กระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ	คนในองค์กรที่ได้รับข้อมูลมากกว่า ร้อยละ ๕๐	๐	๐	๐	คนในองค์กรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างทั่วถึง	สำนักงานปลัด อบต.
๗	การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	เพื่อพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเชิงรุก ให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา	ประกาศตำแหน่งว่างรับสมัครและสรรหาบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือก	๐	๐	๐	สามารถพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเชิงรุก ให้เหมาะสมกับภารกิจ	สำนักงานปลัด อบต.
๘	การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	เพื่อสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เวปไซน์ Facebook Line	จำนวนช่องทางรับการรับเรื่องร้องเรียน	๐	๐	๐	สามารถสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัด อบต.
๙	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงานที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	พนักงานมีความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	ทุกส่วนราชการ



ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓		
๑๐	โครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติราชการของบุคลากร	จำนวนพนักงาน ที่ได้รับการ ฝึกอบรม ร้อยละ ๖๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	พนักงานมีความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	สำนักงานปลัด อบต.
๑๑	การจัดระบบการสอนงาน	เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์ในงาน สอนงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๐	๐	๐	พนักงานสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๑๒	การจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงาน	จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร และประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	พนักงานปฏิบัติงานตามระเบียบ	๐	๐	๐	องค์กรเป็นที่ยอมรับนับถือ	สำนักงานปลัด อบต.
๑๓	การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ อปท.	จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคน จำนวน ๒ รอบการประเมิน	จำนวนพนักงานที่ทำบันทึกข้อตกลงทุกคน	๐	๐	๐	การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ อปท.	ทุกส่วนราชการ
๑๔	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบและถือปฏิบัติ	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ รอบการประเมิน	ประกาศ ๒ รอบการประเมิน	๐	๐	๐	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบและถือปฏิบัติ	สำนักงานปลัด อบต.

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓		
๑๕	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ต่อสัญญาจ้าง หรือเลิกจ้าง	ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ รอบการประเมิน	พนักงานมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี	๐	๐	๐	พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๑๖	โครงการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	พัฒนาระบบการยกย่องชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๐	๐	๐	พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๑๗	การจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยน่าอยู่ น่านำงาน	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยน่าอยู่ น่านำงาน วัสดุอุปกรณ์ พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	วัสดุอุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	๐	๐	๐	พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๑๘	การประชุมถ่ายทอดความรู้และรับฟังปัญหาองค์กร	เพื่อให้เกิดความความพันธ์ ลดความขัดแย้งในองค์กร	จัดประชุมถ่ายทอดความรู้ และรับฟังปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กร เดือนละ ๑ ครั้ง	จำนวนครั้งในการจัดประชุม	๐	๐	๐	พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๑๙	กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ทัศนคติ และค่านิยมภายในองค์กร	จัดกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น กิจกรรมเคารพธงชาติ กิจกรรม Big Cleaning กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ฯ	อย่างน้อย ๓ กิจกรรม	๐	๐	๐	พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ