**แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569**

****

**Human Development Planning**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

**งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด**

**โทร 0 3754 1239**

**คำนำ**

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ต่อไป

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

**อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย**

**สารบัญ**

**หน้า**

**บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

* 1. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง
  2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์
  3. โครงสร้างองค์กร
  4. โครงสร้างการบริหารงาน

**บทที่ 2 ข้อมูลและสถิติพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

2.1 ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านบุคลากร

2.2 จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

2.3 จำนวนบุคลากร จำแนกตามคุณวุฒิ

2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานด้านบุคลากร

- วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ

- วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน

- วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน

- วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมือ

- วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรมและพฤติกรรม

**บทที่ 3 แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง พ.ศ. 2567 – 2569**

3.1 เหตุผลและความจำเป็น

3.2 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

3.3 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

3.4 เป้าหมายการพัฒนา

3.5 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

3.6 ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

3.7 แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

3.8 ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นกับค่านิยมขององค์กร

3.9 กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่สอดคล้องกับค่านิยม

3.10 งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา

3.11 รายละเอียดโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี 2567 - 2569

3.12 การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

3.13 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงาน

3.14 ขั้นตอนการขอเข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล

3.15 แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปี 2567 – 2569

**บทที่ 4 การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

4.1 คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

4.2 หน้าที่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

4.3 วิธีการติดตามและประเมินผล

**ภาคผนวก 1**

1. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
2. ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง
3. ลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

**บทที่ 1**

1. **ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

ตำบลหนองหลวง ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอเมืองหนองคายไปทางถนน อำเภอโพนพิสัยห่างจากที่ว่าการอำเภอเมือง 69 กิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวงตั้งอยู่ห่างที่ว่าการอำเภอเฝ้าไร่ 10 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 58 ตารางกิโลเมตร หรือ 36,250 ไร่ ครอบคลุม ๒๐ หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและ  
มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 โดยมี นายเลิศ ราชไมตรี กำนันตำบลหนองหลวง เป็นประธานกรรมการบริหาร (โดยตำแหน่ง) และได้เปลี่ยนเป็น นายกองค์การบริหารส่วน โดยมี นายณรงค์ แก้วแสนเมือง เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง คนแรก ปี พ.ศ.2544 และ นางสมัย ชนาราษฎร์ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๕๕  
จนถึงปัจจุบัน

1. **วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

**วิสัยทัศน์**

“ตำบลหนองหลวงพัฒนา การศึกษาก้าวไกล ทันสมัยเทคโนโลยี มีดีเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตที่ดี

สืบสานประเพณีท้องถิ่น”

**พันธกิจ**

1. พัฒนาตำบลหนองหลวงให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับระดับจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
3. บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวงให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน
5. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

1. **โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

อบต.หนองหลวง

นายก อบต.หนองหลวง

สภา อบต.หนองหลวง

เลขานายก อบต.

ประธานสภา อบต.หนองหลวง

รองนายก อบต. 1

รองประธานฯ

เลขาสภาฯ

รองนายก อบต. 2

สมาชิกสภา อบต.หนองหลวง

ปลัด อบต.หนองหลวง

ส่วนราชการ อบต.หนองหลวง

รอง ปลัด อบต.หนองหลวง

**๕.โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

**โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

**ปลัด อบต.**

นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก

**รอง ปลัด อบต.**

นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น)

**สำนักปลัด อบต.**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

**กองสวัสดิการสังคม**

**ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม**

**(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)**

**กองการศึกษา**

**ผู้อำนวยการกองศึกษา**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง** ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป

-งานออกแบบและควบคุมอาคาร

-งานผังเมือง

- งานประสานสาธารณูปโภค

- งานก่อสร้าง

- ฝ่ายการเงินและบํญชี

- งานการเงินและบัญชี

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์

- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานบริหารงานทั่วไป

- งานนโยบายและแผน

- งานกฎหมายและคดี

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

-งานกิจการสภา อบต.

-งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานส่งเสริมการเกษตร

- งานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารการศึกษา

- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

รา

- ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สิน

และพัสดุ

**บทที่ 2**

**ข้อมูลและสถิติพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
* กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
* กลุ่มงานสนับสนุน
* กลุ่มงานช่าง
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. **ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำตำบลหนองหลวง**

จำแนกตามส่วนราชการ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **งาน** | **จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)** | | | |
| **พนักงาน** | **ลจ.ประจำ** | **พ.ภารกิจ** | **พ.ทั่วไป** |
| อบต.หนองหลวง | ปลัด อบต. | 1 | - | - | - |
| รองปลัด อบต. | 1 | - | - | - |
| สำนักปลัด | หัวหน้าสำนักปลัด | 1 | - | - | - |
| งานบริหารงานทั่วไป | 3 | 2 | 9 | 10 |
| งานกฎหมายและคดี | 1 | - | 1 | 4 |
| งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | - | - | - |
| งานกิจการสภา | 1 | - | 1 | - |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | - | - | - |
| งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | 1 | - | - | 1 |
| งานส่งเสริมการเกษตร |  |  |  |  |
|
| กองคลัง | ผู้อำนวยการกองคลัง | 1 | - | - | - |
| หัวหน้าฝ่าย | 2 | - | - | - |
| งานการเงินและบัญชี | 2 | - | 1 | - |
| งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | 2 | - | 1 | - |
| งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 2 | 1 | - | - |
| กองช่าง | ผู้อำนวยการกองช่าง | 1 | - | - | - |
| งานบริหารงานทั่วไป | 4 | - | 1 | - |
| งานออกแบบและควบคุมอาคาร |  |  |  |  |
| งานประสานสาธารณูปโภค |  |  |  |  |
| งานก่อสร้าง |  |  |  |  |
| งานผังเมือง | 1 | - | - | - |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | 1 | - | - | - |
| งานบริหารงานทั่วไป |  |  |  |  |
| งานบริหารการศึกษา | 1 | - | 1 | - |
| งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |  |  |  |  |
| งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน | 3 | - | 3 | 8 |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | งานตรวจสอบภายใน | 1 | - | - | - |
| รวม | |  |  |  |  |

1. **จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง | บริหารท้องถิ่น | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
| จำนวน | 2 | 9 | 11 | 14 | 1 | 34 |
|  |  |  |  |  |  |  |

1. **จำนวนบุคลากร จำแนกตามคุณวุฒิ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| คุณวุฒิ | ป.เอก | ป.โท | ป.ตรี | ปวส./อนุฯ | ปวท. | ปวช. | ม.6 | ม.3 | ต่ำกว่า ม.3 |
| บริหารท้องถิ่น |  | 2 |  |  |  |  |  |  |  |
| อำนวยการท้องถิ่น |  | 3 | 1 |  |  |  |  |  |  |
| วิชาการและครู |  | 4 | 6 |  |  |  |  |  |  |
| ทั่วไป |  |  | 6 | 3 |  |  |  |  |  |
| ลูกจ้างประจำ |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  |
| พนักงานจ้าง |  |  | 11 | 5 |  |  | 9 | 5 | 4 |
| รวม |  | 9 | 25 | 8 |  |  | 9 | 6 | 4 |

**แสดงคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรในสังกัด อบต.หนองหลวง**

4**. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานด้านบุคลากร**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร   
การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กร  
ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)**

**ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

1. **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ** **(Management)**
2. **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)**
3. **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)**
4. **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)**
5. **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **จุดแข็ง S** | **จุดอ่อน W** | **โอกาส O** | **ข้อจำกัด T** |
| **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ** **(Management)** | | | |
| -มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น | - มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ | -มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม | -ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง  -ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือซักซ้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง |
| **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)** | | | |
| - สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้  - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัด สะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข  - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | - บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้  - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ | ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง | - บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา |
|  |  |  |  |
| **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)** | | | |
| -งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย | องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา |  |
| **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)** | | | |
| - มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง | บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน | เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์ | เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน |
| **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม** | | | |
| องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี | บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร | - บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน  รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ  -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม |  |

**บทที่ 3**

**แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง พ.ศ. 2567 – 2569**

1. **เหตุผลและความจำเป็น**

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization)   
โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลัก  
ธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ  
เป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและ  
วิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์  
ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล   
ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม   
ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็น  
หลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล   
(ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท  
การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

1. **ความหมายของการพัฒนาบุคลากร**

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540, หน้า 154) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ว่าเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่จะปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการ

เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงานอันจะนำวิธีไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

เคนนีและรายด์ (Kenney & Ried, 1986, p. 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1. **วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**
2. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา
4. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ
5. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน จิตสาธารณะ   
   มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

**4. เป้าหมายในการพัฒนา**

**1. เป้าหมายเชิงปริมาณ**

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี 2567 – 2569 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

**2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ 2567 - 2569 เพิ่มขึ้นร้อยละ 90 จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

**3. เป้าหมายเชิงประโยชน์**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวงบรรลุตามเป้าหมาย

**ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖7 – ๒๕๖9 ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ที่ ............. ลงวันที่ ....... มิถุนายน 2566 ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ

- ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

- หัวหน้าสวนราชการ กรรมการ

- หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

1. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง 3 ปี

2. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

(1) การปฐมนิเทศ

(2) การฝึกอบรม

(3) การศึกษาหรือดูงาน

(4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

4. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

5. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(2) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(4) การบริการเป็นเลิศ

(5) การทำงานเป็นทีม

6. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

**6. ขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

1. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

2. ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

3. เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
หนองหลวง และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

4. จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ให้ความเป็นชอบ พร้อมแผนอัตรากำลัง 3 ปี

5. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดส่งแผน ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง (Flowchart)**

**1.รวบรวมความต้องการการฝึกอบรม**

สำรวจข้อมูล

**2.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

คำสั่งคณะกรรมการ

**3.ประชุมคณะกรรมการ วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมรายบุคคล วิเคราะห์หลักสูตร กำหนดหลักสูตร กำหนดค่าใช้จ่ายงบประมาณ รายงานการประชุม ฯลฯ**

พิจารณา

**4.รวบรวมเอกสารเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด**

ส่งเอกสาร

ไม่เห็นชอบ

**5.ก.อบต.จังหวัดประชุมพิจารณา**

พิจารณา

เห็นชอบ

**6.ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบแจ้งมติ ก. มาให้ อบต.**

สำรวจข้อมูล

สำรวจข้อมูล

**7.ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร /ส่งแผนให้ อำเภอจังหวัด และส่วนราชการ**

* 1. **แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

**ผลที่ได้**

**Outcome**

**ผลิตผล**

**Output**

**ประมวลผล**

**Process**

**นำเข้าข้อมูล**

**Input**

✓แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อบต.  
หนองหลวง ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

✓วิสัยทัศน์ พันธกิจ อบต.หนองหลวง

✓นโยบายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

✓การพัฒนาแผนงาน

✓เป้าหมายของ อบต. ประจำปี 2567 -2569

✓บทบาท อำนาจหน้าที่ของ อบต.

หนองหลวง

✓ผลการประเมินสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล

✓ข้อมูลบุคลากรในสังกัด อบต.หนองหลวง

✓ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรรายบุคคล

* พนักงานส่วนตำบลสังกัด อบต.หนองหลวง ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ
* วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อบต.
* วิเคราะห์ SWOTสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก

**ผลกระทบที่เกิดขึ้น**

**Impact**

* กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
* กำหนดรายละเอียดแผนงานโครงการ ตัวชี้วัด และการประเมินผล

✓บุคลากรในสังกัดทุกระดับมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

* จัดสรรหรือตั้งงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา

**3.8 ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

|  |  |
| --- | --- |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น | ค่านิยมร่วม |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านมาตรฐานคมนาคม**  เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม | - |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านประชาชนมีคุณภาพ**  ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน | - |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน**  ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล | - |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส**  พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล | 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร |
| 2.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี |
| 3.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง |
| 4.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา |

**3.9 กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม**

|  |  |
| --- | --- |
| **ค่านิยมร่วม** | **กลยุทธ์** |
| 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน  **กลยุทธ์ที่ 3** ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ |
| 2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน |
| 3. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน |
| 4. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา | **กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM) |

**3.10 โครงการ งาน กิจกรรม ที่ประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ค่านิยมที่สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น** | **กลยุทธ์** | **งบประมาณ** | | | | |
| **สำนักปลัด** | **กองคลัง** | **กองช่าง** | **กองการศึกษา** | **กอง ฯลฯ** |
| การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน  **กลยุทธ์ที่ 3** ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร  ทุกระดับ | **560,000** | **40,000** | **40,000** | **80,000** | **20,000** |
| การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน | **500,000** | **-** | **-** | **-** | **-** |
| การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน | **150,000** | **-** | **-** | **75,000** | **-** |
| การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา | **กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM) | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** |
| **รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา** | | **1,210,000** | **40,000** | **40,000** | **155,000** | **20,000** |

**3.11 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน** | | | | | | | |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | | | **หมายเหตุ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ 90 | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ | ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ 100  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 3 | กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment) | ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลร้อยละ90 | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน** | | | | | | | |
| 1 | กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน | ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร** | | | | | | | |
| 1 | กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร | ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี** | | | | | | | |
| 1 | โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน  ร้อยละ 90 | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน) | ร้อยละผู้เข้าทดสอบ | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 3 | จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร | จำนวนเล่ม | **เชิงปริมาณ**  - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน 1 เล่ม  **เชิงคุณภาพ**  - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 4 | กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรีหนองหลวง (คนแต่งกายดี  ศรีหนองหลวง) | จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี | **เชิงปริมาณ**  - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน** | | | | | | | |
| 1 | จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน | ร้อยละความสำเร็จ | **เชิงปริมาณ**  - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร) | ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ 80  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 4 | การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์ | ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ 80  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 80  **เชิงประโยชน์**  - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 5 | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน | ร้อยละของบุคลากรที่มีหน้าที่ด้านวินัยเข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ 60  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ 80  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต** | | | | | | | |
| 1 | ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน** | | | | | | | |
| 1 | โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน | ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - ส่วนราชการสังกัด อบต.หนองหลวงร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ | จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน** | | | | | | | |
| 1 | จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด(การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM ) | ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่งานของตนเอง | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ 50  **เชิงคุณภาพ**  - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน) | จำนวนครั้งการประชุมประจำปี | **เชิงปริมาณ**  - มีการประชุมทุกเดือน (12 เดือน)  **เชิงคุณภาพ**  - มีการถ่ายถอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ  **เชิงประโยชน์**  - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน** | | | | | | | |
| 1 | การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM ) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ | ร้อยละของผู้รายงานผลการฝึกอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  -การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ  การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน | ร้อยละความสำเร็จ | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 3 | สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล | ร้อยละบุคลากรตอบแบบสำรวจ | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร | - | - | ✓ |  |
| 4 | กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม 5 ส. ในสำนักงาน | ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 5 | กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร | ร้อยละของบุคลากรตอบแบบสอบถาม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต | ✓ | ✓ | ✓ |  |

**3.12 การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล**

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

ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ  แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP   
ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อ  
ความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง รวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิผล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวงกำหนด

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวงจะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวงยิ่งขึ้นต่อไป

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

1. ผู้บริหารระดับสูง - นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง
2. ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานทุกระดับ
3. เจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล
4. องค์กร - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง    
   บุคคลในแต่ละกลุ่มมีบทบาทและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังตารางต่อไปนี้

|  |  |
| --- | --- |
| กลุ่มบุคคล | **บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ** |
| นายก อบต.หนองหลวง | 1. สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตาม IDP ตามที่กำหนด 2. อนุมัติให้การจัดทำ IDP เป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี 3. ติดตามผลการจัดทำ IDP ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร พร้อมทั้งการนำแผน IDP ไปใช้ปฏิบัติจริง 4. จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง |
| ปลัด อบต.หนองหลวง  หัวหน้าส่วนราชการ  ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละสายงาน ในแต่ละกอง | 1. ทำความเข้าใจ ผลักดันกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ IDP 2. ปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนของ IDP ที่กำหนดขึ้น 3. ประเมินขีดความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบัน 4. ทำความเข้าใจถึงแหล่งหรือช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล 5. กำหนดแนวทางหรือช่องทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบุคลากร 6. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรถึงจุดเด่นและจุดที่บุคลากรต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น 7. ชี้ให้บุคลากรเห็นขอบเขตที่เขาสามารถเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น |
| นักทรัพยากรบุคคล | 1. มีส่วนร่วมในการประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง 2. ทำความเข้าใจแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจและตั้งใจ 3. ร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการกำหนดแผนฯ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง 4. หาวิธีการในการทำให้เป้าหมายในสายอาชีพของตนเองและผลงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ 5. ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและเต็มใจที่จะรับรู้ผลการพัฒนาความสามารถของตนเองจากผู้อื่น |
| องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง | 1. ประชุมพิจารณาให้นายกอนุมัติ เห็นด้วยกับการนำเอา IDP มาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง 2. จัดเตรียมแบบฟอร์มการทำ IDP ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 3. ออกแบบและปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรรวมถึงบูรณาการ IDP กับเครื่องมือการบริหารบุคคลในเรื่องอื่น ๆ 4. ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ IDP แก่ผู้บริหารทุกส่วนราชการและบุคลากรทั่วหมด 5. ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการจัดทำแผน IDP กับผู้บริหารและบุคลากร 6. ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผน IDP 7. หาช่องทางในการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์เปลี่ยน Mindset หรือจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำ IDP 8. ติดตามผลการปฏิบัติตามแผน IDP จากผู้บริหารและบุคลากร |

3.13 **การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ได้สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการฝึกอบรมบุคลากรให้เหมาะสมกับปัญหา  
ที่แท้จริง โดยให้แต่ละคนเสนอความต้องการผ่านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ** | **การพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ** | **การพัฒนาด้านระเบียบ เทคนิคเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านธุรการ หรือหนังสือราชการ** | **การพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น การเป็นผู้นำ ทักษะในการนำเสนองาน ทักษะในการพูดในที่ชุมชน** |
| ปลัด รองปลัด |  |  |  |  |
| สำนักปลัด |  |  |  |  |
| กองคลัง |  |  |  |  |
| กองช่าง |  |  |  |  |
| กองการศึกษาฯ |  |  |  |  |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |  |  |  |  |

**แผนภูมิแสดงการเสนอความต้องการพัฒนารายบุคคล อบต.หนองหลวง**

ส่วนการพัฒนาด้านสมรรถนะนั้นบุคลากรทุกตำแหน่งต้องพัฒนาเหมือนกัน องค์ประกอบดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุก 6 เดือน ดังนี้
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
4. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
5. การบริการเป็นเลิศ
6. การทำงานเป็นทีม
7. ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้
8. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
9. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
10. ความสามารถในการพัฒนาคน
11. การคิดเชิงกลยุทธ์
12. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ได้กำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง จำนวน 22 สมรรถนะ

1. การคิดวิเคราะห์ 2. การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล

3. การแกไขปัญหาแบบมืออาชีพ 4. ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ

5. การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์ 6.การแก็ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก

7. การบริหารความเสี่ยง 8. การบริหารทรัพยากร

9.การวางแผนและการจัดการ 10.การวิเคราะห์และการบูรณาการ

11.ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน 12.การยึดมั่นในหลักเกณฑ์

13.การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน 14.ความคิดสร้างสรรค์

15.การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย 16.การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

17.การสั่งสมความรู้ และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

18.การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ 19.จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม 20.ความเข้าใจในพื้นที่การเมืองท้องถิ่น 21. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

22. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

์

**3.14 ขั้นตอนการขอรับการฝึกอบรมรายบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง เปิดโอกาสให้พนักงานในสังกัด เสนอความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ส่วนราชการคัดเลือกความเหมาะสม จากหลาย ๆ หน่วยงาน ก่อนอันดับแรกเช่น จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ มหาลัยต่าง ๆ ที่จัดการฝึกอบรมในความรู้ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ละสายงาน โดยแสดงความต้องการพัฒนาและเสนอแบบแสดงเจตจำนงเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาหลักสูตร โดยมีลำดับขั้นตอนการขอเข้ารับการฝึกอบรมดังนี้

**1.พนักงานสำรวจหลักสูตรการอบรมที่ต้องการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**

ประชาสัมพันธ์

บันทึกรายงานผล

เดินทาง

เบิกยืมเงิน

พิจารณา

พิจารณา

บันทึก

บันทึก

**2.จัดทำบันทึกเสนอหลักสูตรการอบรมให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา**

ไม่อนุมัติ

**3.ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา**

อนุมัติ

**4.จัดทำบันทึกและคำสั่ง ขออนุมัติเดินทางไปฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา**

แก้ไข

**5.ผู้บังคับบัญชาพิจารณาพิจารณาวันเวลาในการเดินทาง ความเร่งด่วนของที่ทำอยู่**

ผ่าน

**6.ส่งเอกสารให้ส่วนราชการเกี่ยวข้อง ในการเบิกยืมค่าลงทะเบียน ฯลฯ**

**7.เดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรมตามวันเวลา**

**8.รายงานผลการฝึกอบรมและผลักใช้เงินยืม**

**9.ประชาสัมพันธ์เอกสารการฝึกอบรมให้พนักงานในสังกัดได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้**

**10.จัดเก็บเอกสารการฝึกอบรมสำหรับตรวจสอบ**

3.15 แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง Individual Development Plan (IDP) ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ตำแหน่ง  (1) | ทักษะที่ต้องพัฒนา  (2) | เป้าหมายการพัฒนา  (3) | วิธีการพัฒนา (4) | ช่วงเวลาพัฒนา (5) | | |
| 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | 2567 | 2568 | 2569 |
| ปลัด อบต. | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ การคลัง งานช่าง งานอำนวยการ งานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานสภา ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7 = การให้คำปรึกษา  9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| รอง ปลัด อบต. | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ การคลัง งานช่าง งานอำนวยการ งานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานสภา ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7 = การให้คำปรึกษา  9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **สำนักปลัด** |  |  |  |  |  |  |
| หน.สำนักปลัด | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7 = การให้คำปรึกษา  9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นิติกร | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานทางกฎหมาย งานสอบสวน | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานแผน งบประมาณ ข้อบัญญัติฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นักทรัพยากรบุคคล | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ งานประเมินสวัสดิการ งานพัฒนา งานสรรหา งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานเครื่องราช งานเขียนโครงการ งานฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นักประชาสัมพันธ์ | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานจัดสัมนา งานจัดนิทรรศการ ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นักวิชาการสาธารณสุข | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานส่งเสริมสุขภาพ งานควบคุมโรค งานด้านสาธารณสุข ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
|  |  |  |  |  |  |  |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเฝ้าระวังภัย การช่วยภัย งาน กู้ชีพ อพปร. ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| เจ้าพนักงานธุรการ | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒. สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเฝ้าระวังภัย การช่วยภัย งาน กู้ชีพ อพปร. ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |
| พนักงานสูบน้ำ | 1. สมรรถนะหลัก 2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง   เช่น ดูแลบำรุงรักษาครุภัณฑ์เครื่องสูบน้ำ งานบริหารจัดการเวลา งานการเกษตร ฯลฯ |  | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  8 = การมอบหมายงาน 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นักจัดการงานทั่วไป | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | 1. สมรรถนะหลัก 2. ทักษะด้านดิจิทัล 3. สมรรถนะประจำสายงาน   งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ งานประเมินสวัสดิการ งานพัฒนา งานสรรหา งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานเครื่องราช งานเขียนโครงการ งานฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ | ๑. สมรรถนะหลัก  ๒. สมรรถนะประจำสายงาน  ๓. ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานแผน งบประมาณ ข้อบัญญัติฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยนักป้องกันฯ | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒. สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเฝ้าระวังภัย การช่วยภัย งาน กู้ชีพ อพปร. ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยนิติกร | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒. สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานทางกฎหมาย งานสอบสวน | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานจัดสัมนา งานจัดนิทรรศการ ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1. สมรรถนะหลัก 2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  8 = การมอบหมายงาน 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ภารโรง | 1. สมรรถนะหลัก 2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การรักษาเวลาปิดเปิดสำนักงาน งานบริการ งานทำความสะอาด มารยาทในการต้อนรับ ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  8 = การมอบหมายงาน 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น แจกจ่ายน้ำให้กับประชาชน ช่วยงานป้องกันสาธารณภัยต่างๆ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  8 = การมอบหมายงาน 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |
| คนงานประจำรถขยะ | 1. สมรรถนะหลัก 2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอนามัยสิ่งแวดล้อม การคัดแยกประเภทขยะ งานบริการ ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  8 = การมอบหมายงาน 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| คนงานเวรตรวจการณ์ | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานรักษาความปลอดภัย การลงบันทึกรายงานสถานการณ์ประจำวัน ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  8 = การมอบหมายงาน 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑.สมรรถนะหลัก   1. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  8 = การมอบหมายงาน 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| คนงาน | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบำรุงรักษา ต้นไม้ สนามหญ้า งานบำรุงรักษาเครื่องยนต์ในเบื้องต้น งานออกแบบและตกแต่งต้นไม้เล็กใหญ่ ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  8 = การมอบหมายงาน 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานบริหาร งานการคลัง งานงบประมาณ งานสวัสดิการ งานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บ งานพัสดุฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7 = การให้คำปรึกษา  9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานบริหาร งานการคลัง งานงบประมาณ งานสวัสดิการ งานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บ งานพัสดุฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7 = การให้คำปรึกษา  9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| เจ้าพนักงานพัสดุ | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดซื้อ จัดจ้าง งานลงทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงานงานวิธีการพัสดุ ตกลง สอบ ประกวด ราคาพัสดุ ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดเก็บ งานเขียนใบเสร็จ งานภาษีอากร งานการเงิน ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นักวิชาการเงินและบัญชี | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นักวิชาการคลัง | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน   ตำแหน่ง เช่น รวบรวมข้อมูลสถิติเงินรายได้แผ่นดินและฐานะเงินคงคลัง ช่วยวิเคราะห์เงินรายได้แผ่นดินและฐานะเงินคงคลัง ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดเก็บ งานเขียนใบเสร็จภาษีอากร งานการเงิน ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7 = การให้คำปรึกษา  9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| วิศวกรโยธา | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นายช่างโยธา | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นายช่างไฟฟ้า | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบํารุงรักษาเครื่องจักร ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การร่าง การเขียนหนังสือราชการ การจัดทำรายงานการประชุม งานประสานงานฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบํารุงรักษาเครื่องจักร ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การติดตั้ง การจำหน่ายน้ำประปา การซ่อมบำรุงระบบประปา ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| คนงานทั่วไป | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  8 = การมอบหมายงาน 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเช่น งานบริหารงานการศึกษา งานอำนวยการ งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งานโครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการศาสนาฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7 = การให้คำปรึกษา  9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นักวิชาการศึกษา | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งานโครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการศาสนา | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ครู | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงานการสอน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งานโครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการศาสนาฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงานการสอน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การร่าง การเขียนหนังสือราชการ การจัดทำรายงานการประชุม งานประสานงานฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1. สมรรถนะหลัก 2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมิน ผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | 1. สมรรถนะหลัก 2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมิน ผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1. สมรรถนะหลัก 2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  8 = การมอบหมายงาน 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **กองสวัสดิการสังคม** |  |  |  |  |  |  |
| ผอ.กองสวัสดิการสังคม | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริหารงานสาธารณสุข งานอำนวยการ งานสิ่งแวดล้อม งานอนามัย งานบริการสาธารณสุข งานควบคุมโรคติดต่อ งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7 = การให้คำปรึกษา  9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม |  |  |  |  |  |  |
| นักสังคมสงเคราะห์ |  |  |  |  |  |  |
| นักพัฒนาชุมชน | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ด้อยโอกาส งานสตรี ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ด้อยโอกาส งานสตรี ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑.สมรรถนะหลัก  ๒.สมรรถนะประจำสายงาน  ๓.ทักษะด้านดิจิทัล  ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ด้อยโอกาส งานสตรี ฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน** | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน | 1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน 3. ทักษะด้านดิจิทัล 4. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน สร้างความเชื่อมั่น งานอื่น ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในฯลฯ | 1. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี  2. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 1 = ศึกษาด้วยตนเอง 2= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน  3 = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 = พี่เลี้ยง 5= การสอนงาน 6 = ฝึกอบรม  7 = การให้คำปรึกษา 8 = การมอบหมายงาน 9 = ติดตามผู้มีประสบการณ์ 10 = วิธีพัฒนาอื่นๆ | ✓ | ✓ | ✓ |

**บทที่ 4**

**การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ 27 พฤศจิกายน 2545   
ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 277 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

สำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ดังนี้ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตลอดระยะเวลา 3 ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ที่ .............. เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ลงวันที่ ............ มิถุนายน 2566 ประกอบด้วย

**1. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ   
2567 – 2569 ดังนี้**

1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

1.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

1.3 ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

1.4 ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คณะกรรมการ

1.5 ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

1.6 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ

1.7 หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ

**2. คณะกรรมการมีหน้าที่** วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2.3 กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

2.4 กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วน  
ตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนและแน่นอนเพื่อให้การพัฒนาเป็นไป  
อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

**3. วิธีในการติดตามและประเมินผล**

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาประจำรายปี   
โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวงใช้เครื่องมือ วิธีการในการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. การรายงานการฝึกอบรมของผู้ที่กลับจากฝึกอบรม รายบุคคล

2. การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทุก 3 เดือน และสรุปผลรายงานผลประจำปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

3. การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม รายบุคคล

4. การสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม จากคณะกรรมการ หรือหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

5. การติดตามประเมินผล ตามแบบรายงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา

**แบบรายงานการประเมินตนเอง (ก่อนการฝึกอบรม)**

ส่วนที่ 1 สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

**ความคาดหวังในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์**

**ชื่อหลักสูตร...............................................ระหว่าง....................................................**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

1. ท่านคาดการณ์ว่าการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

2. ท่านคาดการณ์ว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

❒ ต่อตนเอง ได้แก่

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

❒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

3. ท่านคาดการณ์ว่าแนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

4. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการ หรือหลักสูตรนี้

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

(ลงชื่อ)..................................................(ผู้เข้ารับการอบรม)

(..............................................)

ตำแหน่ง.......................................................

**แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม (หลังการฝึกอบรม)**

ส่วนที่ 1 สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

**การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม**

**ชื่อหลักสูตร...................................................ระหว่าง................................................**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

1. การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม   
และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

2. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม  
ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม *(พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบ)*

❒ ต่อตนเอง ได้แก่

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

❒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

3. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

4. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการนี้มาใช้และผลที่เกิดขึ้น

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

5. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

..............................................................................................................................................................................

(ลงชื่อ)..................................................(ผู้เข้ารับการอบรม)

(..............................................)

ตำแหน่ง.......................................................

**แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม**

ส่วนที่ 2 สำหรับผู้บังคับบัญชา

**การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม**

**หลักสูตร.............................................................................................................................................................................**

**วันที่อบรม............................................................สถานที่..................................................................................................**

**คำชี้แจง**

ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง มีความประสงค์ขอติดตามผล/การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลนำเข้าในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดต่อไป

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็น** | **ระดับประโยชน์/การนำไปใช้** | | | | |
| **มากที่สุด**  **(๕)** | **มาก**  **(๔)** | **ปานกลาง**  **(๓)** | **น้อย**  **(๒)** | **น้อย**  **ที่สุด**  **(๑)** |
| ๑. ผู้ใต้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน |  |  |  |  |  |
| ๒. ผู้ใต้บังคับบัญชามีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน |  |  |  |  |  |
| ๓. ผู้ใต้บังคับบัญชามีการเสนอแนะปรึกษาหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่ฝึกอบรม |  |  |  |  |  |
| ๔. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ |  |  |  |  |  |
| ๕. ผู้ใต้บังคับบัญชานำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง |  |  |  |  |  |

๖. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  ได้ |  ไม่ได้ เพราะ |  |

๗. หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับสามารถช่วยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  ดีขึ้น |  ไม่ดีขึ้น เพราะ |  |

๘. โปรดยกตัวอย่าง งาน/โครงการ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้และผลที่เกิดขึ้น

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

๙. ผลที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หลังจากนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

๑๐. ท่านต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มเติมในด้านใด

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

ลงชื่อ (ผู้บังคับบัญชา)

( )

**ตำแหน่ง..........................................................**

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567– 2569

---------------------------------

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา   
3 ปี ประกอบกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา 15 และ 25 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ ... สิงหาคม 2566 จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ดังนี้

1. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

2. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป

# ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ.2566

(นาย................................)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

ลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๑๒39

**ที่**  - **วันที่**

**เรื่อง** สำรวจความต้องการการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี 2567-2569

# ถึง หัวหน้าส่วนราชการ อบต.หนองหลวง

ด้วยแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 จะสิ้นสุดในวันที่ 30 กันยายน 2566 และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง จะต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ประกอบการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีความจำเป็นต้องสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงาน  
แต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบในการประชุมพิจารณากำหนดงบประมาณและแนวทางในการไปฝึกอบรมคลอดระยะเวลา 3 ปี

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การกำหนดวิธีการและหลักสูตรในการขอเข้ารับการอบรมเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการ สำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรรายบุคคล   
ในส่วนราชการของท่านเพื่อประกอบในการประชุมพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังรายละเอียดตามแบบฟอร์มที่แนบ

จึงแจ้งมาเพื่อดำเนินการ

(นาย……………………………………..)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** กอง............ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๑๒66

**ที่**  - **วันที่**

**เรื่อง** ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี 2567 - 2569

# เรียน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

ตามบันทึกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ที่ – ลงวันที่ .................................. เรื่อง สำรวจความต้องการการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี 2567 – 2569   
โดยให้ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 นั้น

กอง.................. ได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาว……………………………)

ผู้อำนวยการกอง............

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

ส่วนราชการ กอง..................

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ  ที่ อบต.หนองหลวง กำหนด | ความต้องการรายบุคคล  ให้ ☑ ที่แต่ละคนต้องการ |
| 1 |  |  | 1. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน  2. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน  3. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  - สมรรถนะหลัก  - สมรรถนะประจำสายงาน  - สมรรถนะประจำผู้บริหาร | การบริหารจัดการ  คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ  หนังสือราชการ  อื่น ๆ ............................  ..................................... |
| 2 |  |  | 1. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน  2. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน  3. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  - สมรรถนะหลัก  - สมรรถนะประจำสายงาน | การบริหารจัดการ  คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ  หนังสือราชการ  อื่น ๆ ............................  ..................................... |
| 3 |  |  | 1. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน  2. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน  3. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  - สมรรถนะหลัก  - สมรรถนะประจำสายงาน | การบริหารจัดการ  คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ  หนังสือราชการ  อื่น ๆ ............................  ..................................... |
| 4 |  |  | 1. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน  2. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน  3. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  - สมรรถนะหลัก  - สมรรถนะประจำสายงาน | การบริหารจัดการ  คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ  หนังสือราชการ  อื่น ๆ ............................  ..................................... |
| 5 |  |  | 1. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน  2. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน  3. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  - สมรรถนะหลัก  - สมรรถนะประจำสายงาน | การบริหารจัดการ  คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ  หนังสือราชการ  อื่น ๆ ............................  ..................................... |
| 6 |  |  | 1. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน  2. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน  3. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  - สมรรถนะหลัก  - สมรรถนะประจำสายงาน | ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พิจารณาความต้องการฝึกอบรมภาพรวม |

(นางสาว.........................................)

ผู้อำนวยการกองค.........

 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๑๒39

**ที่**  - **วันที่**

**เรื่อง** ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี 2567 - 2569

# เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

1. **เรื่องเดิม**

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

**2. ข้อเท็จจริง**

2.1 แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

2.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 ข้อ 270 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
4. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

2.4 คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

3. **ข้อระเบียบ**

* 1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
  2. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ 270 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

(4) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

**4. ข้อพิจารณา**

เพื่อให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ดังรายละเอียดที่แนบ

**5. ข้อเสนอ**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

(สมปอง สิงห์ศก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

ที่ /2566

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี

…………………………………………….

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ 3 การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567–2569 ดังนี้

1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

1.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

1.3 ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

1.4 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการ

1.5 ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

1.6 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ

1.7 หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ

2. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 -2569 ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง3 ปี

2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2.3 กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

2.4 กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ มิถุนายน พ.ศ.2566

(นายกิตติ ปักครึก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

  **บันทึกข้อความ**

# ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โทร. 0 3754 1239 ที่ - วันที่ มิถุนายน 2566 .เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ส่ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ที่ ...................... เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ  
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นการวางแผนในการกำหนดอัตรายุทธศาสตร์ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดเป็นไป  
ด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ในวันที่ ........... มิถุนายน 2566   
เวลา 13.00 น. ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นาย………………………………..)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

**วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ ....... มิถุนายน 2566 เวลา 13.00 น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

-------------------

**ระเบียบวาระที่ 1. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ที่ .................. ลงวันที่ ....... มิถุนายน 2566 แต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้ครับ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567–2569 ดังนี้

1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

1.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

1.3 ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

1.4 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการ

1.5 ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

1.6 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ

1.7 หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ

2. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 -2569 ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2.3 กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

2.4 กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

**ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา** - ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา** - ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

4.1 พิจารณา ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์ และองค์ประกอบของแผนพัฒนาพัฒนาส่วนตำบล

4.2 พิจารณา หลักสูตรการพัฒนา

4.3 พิจารณาวิธีการพัฒนา

4.4 พิจารณาแผนพัฒนารายบุคคลของแต่ละส่วนราชการ

4.5 พิจารณางบประมาณในการพัฒนา

4.6 พิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567 -2569

4.7 พิจารณาลำดับการขอเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล

**ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ**

ใบลงชื่อประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ .............มิถุนายน 2566 เวลา 13.00 น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

-------------------

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **ตำแหน่ง** | **ลายมือชื่อ** |
| 1 |  | ประธานกรรมการ |  |
| 2 |  | คณะกรรมการ |  |
| 3 |  | คณะกรรมการ |  |
| 4 |  | คณะกรรมการ |  |
| 5 |  | คณะกรรมการ |  |
| 6 |  | คณะกรรมการ |  |
| 7 |  | คณะกรรมการ/เลขานุการ |  |

ผู้ร่วมประชุม

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **ตำแหน่ง** | **ลายมือชื่อ** |
| 1 |  |  |  |

**รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ ........ มิถุนายน 2566 เวลา 13.00 น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง

-------------------

ผู้มาประชุม

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **ตำแหน่ง** | **ลายมือชื่อ** |
| 1 |  | ประธานกรรมการ |  |
| 2 |  | คณะกรรมการ |  |
| 3 |  | คณะกรรมการ |  |
| 4 |  | คณะกรรมการ |  |
| 5 |  | คณะกรรมการ |  |
| 6 |  | คณะกรรมการ |  |
|  |  | คณะกรรมการ/เลขานุการ |  |

ผู้เข้าร่วมประชุม

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **ตำแหน่ง** | **ลายมือชื่อ** |
| 1 |  |  |  |

**เริ่มประชุมเวลา 13.00 น.**

**ระเบียบวาระที่ 1. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ที่................ลงวันที่ .......มิถุนายน 2566 แต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้ครับ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567–2569 ดังนี้

1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

1.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

1.3 ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

1.4 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการ

1.5 ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

1.6 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ

1.7 หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ

2. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 -2569 ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2.3 กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

2.4 กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

**ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา** - ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา** - ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

**ประธาน -** การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มพูน ประสบการณ์ ที่มีอยู่ให้มียิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนดทิศการทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา ครับ

**ปลัด อบต. -** การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญ  
ในการปฏิบัติหน้าที่ ผมเห็นควรให้ จัดทำแผนการฝึกอบรม ทุกสายงาน ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

**หัวหน้าสำนักปลัด –** ในส่วนของสำนักปลัด แม้สัดส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการ จะไม่เหมือนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ แต่แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนั้นในวันนี้ จึงได้เชิญ .................... นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้าเป็นผู้ร่วมประชุม ด้วยค่ะ เพราะรับผิดชอบงานบุคคลโดยหน้าที่อยู่แล้ว และมีความรู้ความสามารถที่จะตอบคำถามและเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวได้ เป็นอย่างดี ประกอบกับ ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ดิฉันได้ให้ นักทรัพยากรบุคคลตรวจทานในเบื้องต้นเพื่อความครอบคลุมด้วยแล้ว ค่ะ ส่วนแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้แนบมาพร้อมกับวาระแล้ว ให้ทุกท่าน พิจารณาพร้อม ๆ กัน ค่ะ ตามข้อดังนี้เลย ค่ะ

1. หลักการและเหตุผล
2. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
3. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
4. เป้าหมายในการพัฒนา
5. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
6. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนตำบล
8. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
9. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
10. โครงการและกิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ได้กำหนดแผนงานและโครงการ ตามยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ 9 กลยุทธ์ ดังนี้ค่ะ

**วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

มาตรฐานการคมนาคม ประชาชนมีคุณภาพ เกษตรกรรมยั่งยืน บริหารจัดการโปร่งใส

**พันธกิจองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

1.พัฒนาตำบลหนองหลวงให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

2.ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับระดับจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

3.บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ

4.ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวงให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านมาตรฐานการคมนาคม**

เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านประชาชนมีคุณภาพ**

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้คนประชาชนให้ยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน**

ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส**

พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

หลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

(1) การปฐมนิเทศ

(2) การฝึกอบรม

(3) การศึกษาหรือดูงาน

(4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งจะให้คณะกรรมการได้พิจารณาในลำดับต่อไป

สำหรับการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของและตำแหน่งและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกตำแหน่ง คือ

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(2) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(4) การบริการเป็นเลิศ

(5) การทำงานเป็นทีม

**ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล**

**หนองหลวง**

|  |  |
| --- | --- |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น | ค่านิยมร่วม |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านมาตรการคมนาคม**  เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม | - |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านประชาชนมีคุณภาพ**  ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้คนประชาชนให้ยั่งยืน | - |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน**  ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล | - |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส**  พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลัก  ธรรมาภิบาล | 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร |
| 2.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี |
| 3.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง |
| 4.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา |

**กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม**

|  |  |
| --- | --- |
| **ค่านิยมร่วม** | **กลยุทธ์** |
| การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน  **กลยุทธ์ที่ 3** ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ |
| การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน |
| การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน |
| การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา | **กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน |

**3.11 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน** | | | | | | | |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | | | **หมายเหตุ** |
| **2567** | **2565** | **2569** |
| 1 | การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ 90 | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ | ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ 100  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 3 | กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment) | ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลร้อยละ90 | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน** | | | | | | | |
| 1 | กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน | ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร** | | | | | | | |
| 1 | กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร | ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี** | | | | | | | |
| 1 | โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน  ร้อยละ 90 | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน) | ร้อยละผู้เข้าทดสอบ | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 3 | จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร | จำนวนเล่ม | **เชิงปริมาณ**  - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน 1 เล่ม  **เชิงคุณภาพ**  - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 4 | กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรีหนองหลวง (คนแต่งกายดี  ศรีหนองหลวง) | จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี | **เชิงปริมาณ**  - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน** | | | | | | | |
| 1 | จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน | ร้อยละความสำเร็จ | **เชิงปริมาณ**  - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร) | ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ 80  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 4 | การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์ | ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ 80  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 80  **เชิงประโยชน์**  - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 5 | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน | ร้อยละของบุคลากรที่มีหน้าที่ด้านวินัยเข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ 60  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ 80  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต** | | | | | | | |
| 1 | ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน** | | | | | | | |
| 1 | โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน | ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - ส่วนราชการสังกัด อบต.หนองหลวงร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ | จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน** | | | | | | | |
| 1 | จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด(การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM ) | ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่งานของตนเอง | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ 50  **เชิงคุณภาพ**  - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน) | จำนวนครั้งการประชุมประจำปี | **เชิงปริมาณ**  - มีการประชุมทุกเดือน (12 เดือน)  **เชิงคุณภาพ**  - มีการถ่ายถอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ  **เชิงประโยชน์**  - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| **การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา** | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน** | | | | | | | |
| 1 | การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM ) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ | ร้อยละของผู้รายงานผลการฝึกอบรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  -การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 2 | ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ  การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน | ร้อยละความสำเร็จ | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 3 | สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล | ร้อยละบุคลากรตอบแบบสำรวจ | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร | - | - | ✓ |  |
| 4 | กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม 5 ส. ในสำนักงาน | ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย | ✓ | ✓ | ✓ |  |
| 5 | กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร | ร้อยละของบุคลากรตอบแบบสอบถาม | **เชิงปริมาณ**  - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 90  **เชิงคุณภาพ**  - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ 90  **เชิงประโยชน์**  - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต | ✓ | ✓ | ✓ |  |

**โครงการที่ใช้งบประมาณ ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2567 -2569**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ค่านิยมที่สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น** | **กลยุทธ์** | **งบประมาณ** | | | | |
| **สำนักปลัด** | **กองคลัง** | **กองช่าง** | **กองการศึกษา** | **กอง...../หน่วยตรวจสอบภายใน** |
| การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน  **กลยุทธ์ที่ 3** ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ | **560,000** | **40,000** | **40,000** | **80,000** | **20,000** |
| การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน | **500,000** | **-** | **-** | **-** | **-** |
| การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง | **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน | **150,000** | **-** | **-** | **75,000** | **-** |
| การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา | **กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน  **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** |
| **รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา** | | **1,210,000** | **40,000** | **40,000** | **155,000** | **20,000** |