

แผนพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง

อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี ( ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ) โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของ องค์การบริหารส่วนตำบลโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล หวังว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งได้ในอนาคตต่อไป

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง

สิงหาคม ๒๕๖๖

## สารบัญ

## หน้า

### บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง ๔
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง ๖

### บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์การพัฒนา ๑๐

### บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๑๑

### บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๑๓

### บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๑๕

### บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา

- หลักสูตรการพัฒนา ๑๗
- แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๑๙

### บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๒๖

### บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล

- การติดตามและประเมินผล ๒๘

### ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

บุคลากรท้องถิ่น เป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ ไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสภาวการณ์ ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการ บริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของ รัฐบาลและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุนี้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนัยตามมาตรา ๑๗ (๑๑) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๕ ได้มีมติประกาศหลักเกณฑ์การ จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและในการการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- ๕ -

## ๑. อัตรากำลังกำลังที่มีอยู่จริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ไว้ ดังนี้  
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวในระยะแรก การดำเนินโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจดังกล่าว มีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนอื่น ๆ เพิ่มขึ้นดังนี้

| ส่วนราชการ (๑)                                   | ระดับตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม (๒) | กรอบอัตรากำลังใหม่ (๓) |      |      | เพิ่ม / ลด (๔) |      |      | หมายเหตุ (๕) |
|--------------------------------------------------|--------------|------------------------|------------------------|------|------|----------------|------|------|--------------|
|                                                  |              |                        | ๒๕๖๗                   | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗           | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |              |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง         | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)              | ต้น          | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| <b>สำนักปลัด อบต.</b>                            |              |                        |                        |      |      |                |      |      |              |
| หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)             | ต้น          | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                         | ปฏิบัติการ   | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| นักบริหารงานทั่วไป                               | ชำนาญการ     | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| เจ้าพนักงานธุรการ                                | ชำนาญงาน     | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| เจ้าพนักงานธุรการ                                | ปฏิบัติงาน   | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ                             | ปฏิบัติงาน   | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                      |              |                        |                        |      |      |                |      |      |              |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร                           | -            | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                         |              |                        |                        |      |      |                |      |      |              |
| คนงาน                                            | -            | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| <b>กองคลัง</b>                                   |              |                        |                        |      |      |                |      |      |              |
| นักบริหารงานคลัง( ผอ.กองคลัง)                    | ต้น          | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |
| นักวิชาการเงินและบัญชี                           | ปก.          | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    | ว่าง         |
| นักวิชาการคลัง                                   | ชำนาญการ     | ๑                      | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |              |

|                               |            |   |   |   |   |   |   |   |      |
|-------------------------------|------------|---|---|---|---|---|---|---|------|
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้       | ปก/ชก.     | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานพัสดุ              | ปง./ชง.    | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้      | ปง./ชง.    | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| <b>กองช่าง</b>                |            |   |   |   |   |   |   |   |      |
| นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) | ต้น        | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |      |
| วิศวกรโยธา                    | ปก/ชก.     | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นายช่างโยธา                   | ชำนาญงาน   | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |      |
| นายช่างโยธา                   | ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |   | - | - |      |

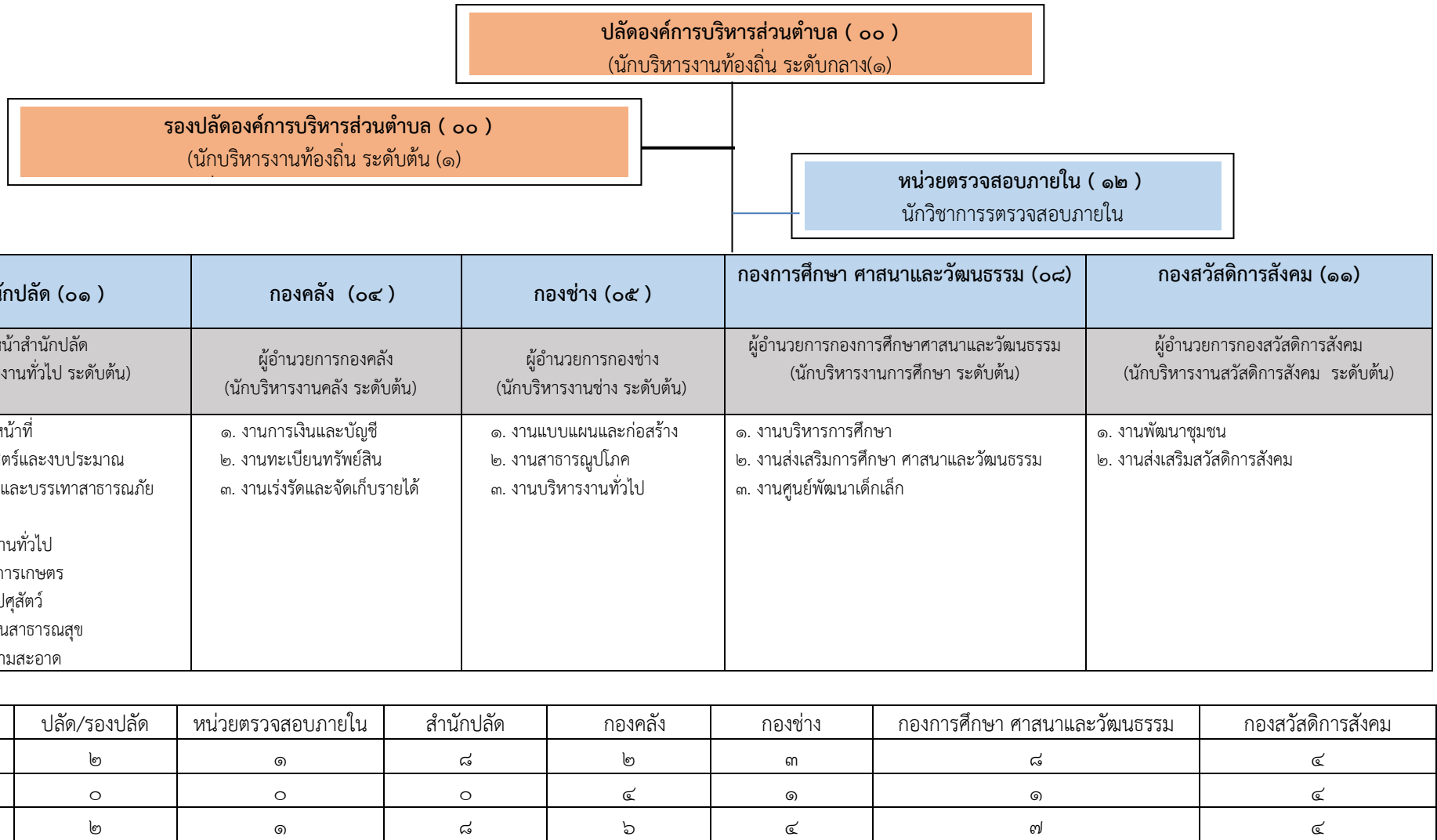
-๖-

| ส่วนราชการ (๑)                                   | ระดับ<br>ตำแหน่ง | กรอบอัตรา<br>กำลังเดิม<br>(๒) | กรอบอัตรากำลังใหม่ (๓) |      |      | เพิ่ม / ลด (๔) |      |      | หมายเหตุ<br>(๕) |
|--------------------------------------------------|------------------|-------------------------------|------------------------|------|------|----------------|------|------|-----------------|
|                                                  |                  |                               | ๒๕๖๗                   | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗           | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                 |
| <b>กองการศึกษา ศาสนา และ<br/>วัฒนธรรม</b>        |                  |                               |                        |      |      |                |      |      |                 |
| นักบริหารงานศึกษา(ผอ.กอง<br>การศึกษา)            | ต้น              | ๑                             | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |                 |
| นักวิชาการศึกษา                                  | ปฏิบัติการ       | ๑                             | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |                 |
| ครู                                              | คศ.๒             | ๔                             | ๔                      | ๔    | ๔    |                |      |      |                 |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>-รอตสรรอัตร-    | -                | -                             | +๓                     | ๓    | ๓    | +๓             | -    | -    |                 |
| ครูผู้ช่วย<br>-รอตสรรอัตร-                       | -                | ๓                             | ๓                      | ๓    | ๓    | -              | -    | -    |                 |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                      |                  |                               |                        |      |      |                |      |      |                 |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                              | -                | ๓                             | ๓                      | ๓    | ๓    | -              | -    | -    |                 |
| <b>กองสวัสดิการสังคม</b>                         |                  |                               |                        |      |      |                |      |      |                 |
| นักบริหารงานสวัสดิการสังคม<br>(ผอ.กองสวัสดิการฯ) | ต้น              | ๑                             | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |                 |
| นักพัฒนาชุมชน                                    | ชำนาญการ         | ๑                             | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |                 |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                            | ปฏิบัติงาน       | ๑                             | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |                 |
| เจ้าพนักงานธุรการ                                | ชำนาญงาน         | ๑                             | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |                 |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>                         |                  |                               |                        |      |      |                |      |      |                 |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน                           | ปฏิบัติการ       | ๑                             | ๑                      | ๑    | ๑    | -              | -    | -    |                 |
| <b>รวม</b>                                       | -                | ๓๗                            | ๔๐                     | ๔๐   | -    | +๓             | -    | -    |                 |

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง





## บทที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### เป้าหมาย

##### เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

##### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## บทที่ ๓

### กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา บุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การ พัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทาง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติ การกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะ ในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งมี ความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยางท่าแจ้ง) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

**ขั้นตอนที่ ๒** การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
  - เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก
  - เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม
  - พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
  - เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

**ขั้นตอนที่ ๓** วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ  
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการต่อไป  
ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล  
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล  
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน  
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล  
ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง  
กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ  
สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับ  
ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการ  
พัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการ  
พัฒนาคน

**ขั้นตอนที่ ๔** ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ  
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร  
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา  
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ  
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

**ขั้นตอนที่ ๕** จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด  
ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ  
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์  
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ  
ยุทธศาสตร์หลักของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อ  
คัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว  
มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือ  
ผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น

**ขั้นตอนที่ ๖** จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์  
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการนั้นประสบ  
ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น  
ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ  
มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ  
ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

**ขั้นตอนที่ ๗** ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ  
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการ  
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ  
ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร  
จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก  
ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มา

ของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

#### สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์ในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. ศูนย์ต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา

ผู้ได้บังคับบัญชา

#### สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์ต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการเกษียณอายุราชการ ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับผู้อำนวยการกอง และ พนักงานจ้าง การโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

## สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากการวิเคราะห์ได้ดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

### ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

### ๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

### ๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการทำงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

## บทที่ ๕

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทำแจ้งได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อีกทั้งได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลอย่างทำแจ้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์กลางการร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ เคียงคู่คุณธรรม นำพัฒนาอย่างยั่งยืน”

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์กลางการให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทำแจ้ง
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลอย่างทำแจ้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. พัฒนาศูนย์กลางการให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
  ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
  ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
  ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
  ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์                                                                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา | ๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%) Competency Fit)<br>๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี                    |
| ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น                                                 | จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา<br>๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก  |
| ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา  | ๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน<br>๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา |
| ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข                                                                                      | ๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ<br>๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน                                          |
| ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้                                                             | ๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM<br>๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล                                        |

## บทที่ ๖

### หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักปลัด
๔. นักจัดการงานทั่วไป
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. เจ้าพนักงานธุรการ
๘. พนักงานจ้าง

#### กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการคลัง
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

#### กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. วิศวกรโยธา
๓. นายช่างโยธา

#### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ

#### กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๒. นักพัฒนาชุมชน
๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๔. เจ้าพนักงานธุรการ

## หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

### ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

**การกำหนดวิธีการพัฒนา** โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

### การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างแท้จริง จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

**แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**

**ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ที่ ๑**

| ยุทธศาสตร์                                                                                                                          | ตัวชี้วัด<br>ยุทธศาสตร์                                                                                                                       | โครงการ                                                                                         | ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา |      |      | ตัวชี้วัดโครงการ                                                                              | วิธีการ<br>พัฒนา | ผู้รับผิดชอบ                       | การ<br>ประเมินผล            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------|-----------------------------|
|                                                                                                                                     |                                                                                                                                               |                                                                                                 | ๒๕๖๗                        | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                                                                                               |                  |                                    |                             |
| ๑.พัฒนาศูนย์บริการประชาชนให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา | ๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit)<br>๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี | ๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล          | ✓                           | ✓    | -    | - ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | การฝึก<br>อบรม   | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักงานปลัด. | ทดสอบตาม<br>แบบที่<br>กำหนด |
|                                                                                                                                     |                                                                                                                                               | ๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน                           | ✓                           | -    | ✓    | - ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map                                                              |                  |                                    |                             |
|                                                                                                                                     |                                                                                                                                               | ๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ                                | -                           | ✓    | ✓    | - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน                                                        |                  |                                    |                             |
|                                                                                                                                     |                                                                                                                                               | ๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักของเทศบาล/อบต. .... | -                           | -    | ✓    | - จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี                                                   |                  |                                    |                             |
|                                                                                                                                     |                                                                                                                                               | ๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่         | -                           | ✓    | ✓    | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย                                        |                  |                                    |                             |
|                                                                                                                                     |                                                                                                                                               | ๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร                                                            | ✓                           | ✓    | ✓    | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย                                        |                  |                                    |                             |
|                                                                                                                                     |                                                                                                                                               | ๑.๗ โครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก                                | ✓                           | ✓    | ✓    | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย                                        |                  |                                    |                             |

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

| ยุทธศาสตร์                                                                                   | ตัวชี้วัด<br>ยุทธศาสตร์                                                                                                                                                                               | โครงการ                                                                       | ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา |      |      | ตัวชี้วัดโครงการ                                                                           | วิธีการ<br>พัฒนา                              | ผู้รับผิดชอบ                                           | การ<br>ประเมินผล            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                       |                                                                               | ๒๕๖๗                        | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                                                                                            |                                               |                                                        |                             |
| ๒. เสริมสร้างคุณธรรม<br>จริยธรรมจิตอาสา การ<br>เข้าถึงประชาชนให้แก่<br>ข้าราชการทุกระดับชั้น | จำนวนวันต่อคนต่อปีที่<br>บุคลากรได้รับการ<br>พัฒนา หรือเข้าร่วม<br>กิจกรรมด้าน<br>ส่งเสริมคุณธรรม และ<br>จิตอาสา<br>๒. ผลการสำรวจ<br>ภาพลักษณ์ด้าน<br>คุณธรรมจริยธรรม<br>ของบุคลากรต่อสังคม<br>ภายนอก | ๑.๑ โครงการปฏิบัติธรรมเทศกาลเข้าพรรษา                                         | ✓                           | ✓    | -    | - มีการเข้าร่วมกิจกรรมเทศกาล<br>เข้าพรรษา ๑๑ แห่ง<br>- ร้อยละของบุคลากรที่รู้<br>ข้อบังคับ | เข้าวัดปฏิบัติ<br>ธรรมทุกวันพระ<br>การฝึกอบรม | กองการศึกษา<br><br>งานการ<br>เจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด. | ทดสอบตาม<br>แบบ<br>ที่กำหนด |
|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                       | ๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับ อบต. ยางท่า<br>แจ้งด้วยจรรยา พนังงานส่วนตำบล      | ✓                           | -    | ✓    |                                                                                            |                                               |                                                        |                             |
|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                       | ๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการ<br>บริการและจัดการชุมชน                       | ✓                           | ✓    | ✓    |                                                                                            |                                               |                                                        |                             |
|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                       | ๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ<br>จริยธรรม                                   | ✓                           | ✓    | ✓    | - มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย<br>จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี                                    |                                               |                                                        |                             |
|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                       | ๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ<br>ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร | ✓                           | -    | ✓    | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่<br>เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย                                 |                                               |                                                        |                             |
|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                       | กิจการบ้านเมืองที่ดี                                                          | ✓                           | ✓    | ✓    | - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ                                                                  |                                               |                                                        |                             |
|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                       | ๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ<br>ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก                     | ✓                           | ✓    | ✓    | - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ<br>พัฒนาตามแผน                                                |                                               |                                                        |                             |

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

| ยุทธศาสตร์                                                                                                                                                   | ตัวชี้วัด<br>ยุทธศาสตร์                                                                                                                                                                    | โครงการ                                                                                               | ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา |      |      | ตัวชี้วัดโครงการ                                   | วิธีการ<br>พัฒนา | ผู้รับผิดชอบ                               | การ<br>ประเมินผล            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|------|----------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
|                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                       | ๒๕๖๗                        | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                                                    |                  |                                            |                             |
| ๓. สร้างภาวะผู้นำ<br>และทักษะด้านการ<br>บริหาร “คน” ที่<br>เข้มแข็งให้แก่<br>ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้<br>ในการจูงใจพัฒนา<br>และมอบหมายงาน<br>ผู้ใต้บังคับบัญชา | จำนวนวันต่อคนต่อปีที่<br>บุคลากรซึ่งดำรง<br>ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่<br>ได้รับการพัฒนาในเรื่อง<br>ภาวะผู้นำและการ<br>บริหารคน<br>๒. ผลการประเมิน<br>ทัศนคติของบุคลากรต่อ<br>ผู้บังคับบัญชา | ๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน<br>LeadershipCompetency แบบ<br>๓๖๐ องศา                                   | ✓                           | ✓    | -    | - ระดับความสำเร็จในการพัฒนา<br>ระบบการประเมิน      | การฝึกอบรม       | งานการ<br>เจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด<br>อบต. | ทดสอบตาม<br>แบบ<br>ที่กำหนด |
|                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                            | ๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะ<br>การให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้าง<br>ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ | ✓                           | -    | ✓    | - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม<br>โครงการ               |                  |                                            |                             |
|                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                            | ๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ<br>ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For<br>Line Manager)          | ✓                           | ✓    | -    | - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม<br>โครงการ               |                  |                                            |                             |
|                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                            | ๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ<br>พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา                                             | ✓                           | -    | ✓    | - ความสำเร็จของ Road Map<br>การพัฒนาผู้บังคับบัญชา |                  |                                            |                             |
|                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                            | ๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ<br>ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก                                             | ✓                           | ✓    | ✓    | - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ<br>พัฒนาตามแผน        |                  |                                            |                             |
|                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                       |                             |      |      |                                                    |                  |                                            |                             |

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

| ยุทธศาสตร์                                   | ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์              | โครงการ                                              | ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา |      |      | ตัวชี้วัดโครงการ               | วิธีการพัฒนา                                           | ผู้รับผิดชอบ | การประเมินผล        |
|----------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------|------|------|--------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------|---------------------|
|                                              |                                  |                                                      | ๒๕๖๗                        | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                                |                                                        |              |                     |
| ๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๘ แห่ง | กิจกรรมวันท้องถิ่นไทยการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคี | ✓                           | ✓    | ✓    | จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ | การแข่งขันกีฬาฟุตบอล ชาย ตะกร้อชาย -หญิง เปตองชาย-หญิง | สำนักปลัด    | แบบทดสอบตามที่กำหนด |

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

| ยุทธศาสตร์                                                             | ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์     | โครงการ                                             | ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา |      |      | ตัวชี้วัดโครงการ               | วิธีการพัฒนา                                   | ผู้รับผิดชอบ                                                                          | การประเมินผล        |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------|------|------|--------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|                                                                        |                         |                                                     | ๒๕๖๗                        | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                                |                                                |                                                                                       |                     |
| ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ประชาชนผู้มาขอใช้บริการ | ประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชน | ✓                           | ✓    | ✓    | ความพึงพอใจของผู้มาขอรับบริการ | ให้อิสระในการในการทำงาน<br>ขั้นตอนการให้บริการ | สำนักปลัด<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองการศึกษาฯ<br>กองสวัสดิการฯ<br>หน่วยตรวจสอบภายใน | แบบทดสอบตามที่กำหนด |

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

-๒๓-

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                                        | การดำเนินการ                                          | ปีงบประมาณที่พัฒนา       |                          |                          | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา   |                                   |
|-----|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
|     |                                                                  |                                                                                                                                     |                                                       | ปี ๒๕๖๗<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๘<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๙<br>(จำนวน<br>คน) | อบต.<br>ดำเนินการ<br>เอง | ส่งฝึกอบรม<br>กับหน่วยงาน<br>อื่น |
| ๑   | หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง          | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น                                    | ปลัด อบต. และรองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๒                        | ๒                        | ๒                        |                          | /                                 |
| ๒   | หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง   | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๓   | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๔   | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๕   | หลักสูตรผู้บริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง        | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                       | วัตถุประสงค์                                                                                                        | การดำเนินการ                             | ปีงบประมาณที่พัฒนา       |                          |                          | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา   |                                   |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
|     |                                                                                |                                                                                                                     |                                          | ปี ๒๕๖๗<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๘<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๙<br>(จำนวน<br>คน) | อบต.<br>ดำเนินการ<br>เอง | ส่งฝึกอบรม<br>กับหน่วยงาน<br>อื่น |
| ๖   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง              | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๗   | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๘   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                    | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๒                        | ๒                        | ๒                        |                          | /                                 |
| ๙   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง               | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๑๐  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง           | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๑๑  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                   | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๑๒  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง          | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๒                        | ๒                        | ๒                        |                          | /                                 |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                              | วัตถุประสงค์                                                                                                        | การดำเนินการ                             | ปีงบประมาณที่พัฒนา       |                          |                          | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา   |                                   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
|     |                                                                       |                                                                                                                     |                                          | ปี ๒๕๖๗<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๘<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๙<br>(จำนวน<br>คน) | อบต.<br>ดำเนินการ<br>เอง | ส่งฝึกอบรม<br>กับหน่วยงาน<br>อื่น |
| ๑๓  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง         | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๑๔  | หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง              | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๑๕  | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง         | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |
| ๑๖  | หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง          | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓                        | ๓                        | ๓                        |                          | /                                 |
| ๑๗  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง       | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓                        | ๓                        | ๓                        |                          | /                                 |
| ๑๘  | หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง            | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี     | ๓                        | ๓                        | ๓                        |                          | /                                 |
| ๑๙  | หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี     | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                                 |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                         | วัตถุประสงค์                                                                                                        | การดำเนินการ                                                             | ปีงบประมาณที่พัฒนา       |                          |                          | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา   |                                   |
|-----|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
|     |                                                                  |                                                                                                                     |                                                                          | ปี ๒๕๖๗<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๘<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๙<br>(จำนวน<br>คน) | อบต.<br>ดำเนินการ<br>เอง | ส่งฝึกอบรม<br>กับหน่วยงาน<br>อื่น |
| ๒๐  | หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อ Social                        | เป็นการยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี                                          | พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี                | ๓๔                       | ๓๔                       | ๓๔                       | /                        | /                                 |
| ๒๑  | การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม/ความโปร่งใส/ธรรมาภิบาล            | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี                | ๓๔                       | ๓๔                       | ๓๔                       | /                        | /                                 |
| ๒๒  | การทำโครงการการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ | เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น                              | พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี | ๓๔                       | ๓๔                       | ๓๔                       | /                        | /                                 |

## บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้งจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

### ๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒,๘๑๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๙๔,๐๐๐ บาท
- ๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๙๕๘,๐๐๐ บาท
- ๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๗๕๐,๐๐๐ บาท
- ๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๗๘,๐๐๐ บาท
- ๖) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๒,๓๑๐,๔๐๐ บาท

### ๒. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒,๘๑๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๙๔,๐๐๐ บาท
- ๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๙๕๘,๐๐๐ บาท
- ๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๗๕๐,๐๐๐ บาท
- ๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๗๘,๐๐๐ บาท
- ๖) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๒,๓๑๐,๔๐๐ บาท

### ๓. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒,๘๑๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๙๔,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา  
หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๙๕๘,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและ  
วัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑,๗๕๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ  
ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๗๘,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย  
หมวดอื่น ตั้งแต่ ๒,๓๑๐,๔๐๐ บาท

## บทที่ ๘

### การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการทำงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

#### รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการทำงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ให้มีคุณลักษณะตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

#### ๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กร ต้องช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

## **๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)**

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างแท้จริง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

## **รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี**

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างแท้จริงอิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

### การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

#### ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด.....คน จากทั้งหมด.....ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงาน.....ร้อยละ..... พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ..... และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ.....

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ.....ระดับปริญญาตรี ร้อยละ.....และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ.....

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ.....อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ.....มีอายุงานระหว่าง.....ปี ร้อยละ.....มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

#### หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

| ลำดับ | หลักสูตร                                        | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|-------|-------------------------------------------------|--------------------------|
| ๑     | หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง |                          |
| ๒     | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ        |                          |
| ๓     | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ  |                          |
| ๔     | หลักสูตรด้านการบริหาร                           |                          |
| ๕     | หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม                 |                          |

#### ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ.....พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมร้อยละ.....พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ.....พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

#### สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดมหาสารคาม ร้อยละ.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัด ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ภาคผนวก

