



# แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

โทรศัพท์ ๐ ๓๒๗๐ ๖๐๒๐

โทรสาร ๐ ๓๒๗๐ ๖๐๒๑

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

## คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้คำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนา การกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการ และวิธีปฏิบัติราชการ ตลอดทั้งบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และบังเกิดผลดีในด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาต่อไป

สำนักงานปลัด (งานบริหารงานบุคคล)  
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา  
พฤษภาคม ๒๕๖๓

# สารบัญ

## คำนำ

## หน้า

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ๑. หลักการและเหตุผล                                                                   | ๑  |
| ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา                                                    | ๓  |
| ๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์                                           | ๗  |
| ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร                                                          | ๙  |
| ๕. การวิเคราะห์ SWOT                                                                  | ๒๙ |
| ๖. หลักสูตรการพัฒนา                                                                   | ๓๑ |
| ๗. ขั้นตอนการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และตารางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล<br>เป็นรายบุคคล | ๓๒ |
| ๘. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา                                                        | ๔๗ |
| ๙. การติดตามและประเมินผล                                                              | ๔๗ |
| ภาคผนวก                                                                               |    |

## ๑. หลักการและเหตุผล

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวเพื่อให้สามารถยืนหยัดแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลประการหนึ่งก็คือ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชน รวมทั้งการทบทวนกฎหมาย ระเบียบขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานอันจะทำให้การบริหารราชการ มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างเป็นระบบและเป็นธรรม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้วางกรอบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ โดยกำหนดไว้ในมาตรา ๓/๑ ความเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจ การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้แปลงหลักการเป้าหมายตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้มีความชัดเจน และเป็นบทบังคับให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติ โดยได้กำหนดขอบเขตความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึงการบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- ๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- ๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- ๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- ๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
- ๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ภายใต้ข้อบังคับตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อ ๒๗๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาและมีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาจึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ในทุกระดับให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาและเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเองดังนี้

**๑. ประโยชน์ต่อองค์กร** การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลง เนื่องจากถ้าบุคลากรภายในองค์กรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่างๆ ก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้สามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ

**๒. ประโยชน์ต่อบุคลากร** เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานของคนที่มีฝีมือลง เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจะเกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์กร

## ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้บุคลากรในตำแหน่งนั้นๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

### ๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑.๑ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๑.๒ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรและในอนาคต และส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงาน เอกชน และประชาชน

๑.๓ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

### ๒. เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา สามารถที่จะดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ทุกตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจะต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลและแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ โดยในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีพนักงานส่วนตำบลจำนวนรวมทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ณ ปัจจุบัน ๓๘ คน อัตราว่าง ๑๑ คน ตามรายละเอียดดังนี้

บัญชีสรุปข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ข้อมูลพนักงานส่วนตำบล                                                            | จำนวน<br>(อัตรา) | ข้อมูลพนักงานจ้าง                                                     |                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|                                                                                  |                  | พนักงานจ้างตามภารกิจ                                                  | พนักงานจ้างทั่วไป                          |
| ๑. นายธวัช ขจรกลิ่น<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น : กลาง)<br><u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> | ๑                |                                                                       |                                            |
| ๒. -ตำแหน่งว่าง-<br>(นักวิชาการตรวจสอบภายใน : ปก/ชก)<br><u>สำนักงานปลัด</u>      | ๑                |                                                                       |                                            |
| ๓. นายธีระวัฒน์ วงพล<br>(นักบริหารงานทั่วไป : ต้น)                               | ๑                | ๑. นางสาวสุกัญญา สายสร้อย<br>(ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป)              | ๑. นางสาวพยุ่ง พูลสวัสดิ์<br>(คนครัว)      |
| ๔. นางสาวนิตยา ภูทอง<br>(นักทรัพยากรบุคคล : ชก)                                  | ๑                | ๒. นางสาวดาวัลย์ เขียวขำ<br>(ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน)                    | ๒. นายชาติ อยู่ชมบุญ<br>(พนักงานขับรถยนต์) |
| ๕. นางสาวอรรณพร หมอนทอง<br>(นักวิเคราะห์นโยบายและแผน : ชก)                       | ๑                | ๓. -ตำแหน่งว่าง-<br>(ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน<br>และบรรเทาสาธารณภัย) | ๓. นายชำนาญ เหลืองอร่าม<br>(คนงาน)         |
| ๖. นางกัญญาภัค สานมาอินทร์<br>(นักพัฒนาชุมชน : ชก)                               | ๑                | ๔. -ตำแหน่งว่าง-<br>(ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)                        | ๔. นายสุทัศน์ คงบังคับ<br>(ภารโรง)         |
| ๗. นางสาวสลิษา มคฺคสนธิ<br>(นิติกร : ปก)                                         | ๑                | ๕. นายประยูร พูลสวัสดิ์<br>(พนักงานขับรถยนต์)                         | ๕. นายทวี สมนึก<br>(ยาม)                   |
| ๘.. -ตำแหน่งว่าง-<br>(นักวิชาการเกษตร ปก/ชก)                                     | ๑                |                                                                       |                                            |
| ๙. จำเริญสุข วาสนา<br>(นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย : ปก)                        | ๑                |                                                                       |                                            |
| ๑๐. -ตำแหน่งว่าง-<br>(เจ้าพนักงานสาธารณสุข : ปก/ชก)<br><u>กองคลัง</u>            | ๑                |                                                                       |                                            |
| ๑๑. นางบุษราคัม กัลป์แมน<br>(นักบริหารงานการคลัง : ต้น)                          | ๑                | ๖. นางสาวสุภาณี วงษ์เอก<br>(ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ)                  |                                            |
| ๑๒. นางประภาวรรณ วิวัฒน์วานิชกุล<br>(นักวิชาการเงินและบัญชี : ปก)                | ๑                | ๗. นางสาววาณีณี เอี่ยมสะอาด<br>(ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ<br>รายได้)  |                                            |
| ๑๓. -ตำแหน่งว่าง-<br>(นักวิชาการคลัง : ปก/ชก)                                    | ๑                |                                                                       |                                            |
| ๑๔. -ตำแหน่งว่าง-<br>(นักวิชาการพัสดุ : ปก/ชก)                                   | ๑                |                                                                       |                                            |

| ข้อมูลพนักงานส่วนตำบล                                                    | จำนวน     | ข้อมูลพนักงานจ้าง                               |                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|                                                                          |           | พนักงานจ้างตามภารกิจ                            | พนักงานจ้างทั่วไป                                 |
| ๑๕. -ตำแหน่งว่าง-<br>(เจ้าพนักงานการเงิน/บัญชี : ปง/ชง)                  | ๑         |                                                 |                                                   |
| ๑๖. นายเฉลิมเดช รุ่งเรือง<br>(เจ้าพนักงานพัสดุ : ชง)                     | ๑         |                                                 |                                                   |
| ๑๗. นางสาวเนตรนภา คชกฤษ<br>(เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ : ปก)               | ๑         |                                                 |                                                   |
| ๑๘. นางพัชฌิตา นาคเถื่อน<br>(เจ้าพนักงานการเงิน/บัญชี :<br>]ลูกจ้างประจำ | ๑         |                                                 |                                                   |
| <b>กองช่าง</b>                                                           |           |                                                 |                                                   |
| ๑๙. นายณรงศักดิ์ โต๊ะเจริญ<br>(ผู้อำนวยการกองช่าง : ตัน)                 | ๑         | ๘. นายจิรภัทร กรแก้ว<br>(ผู้ช่วยช่างโยธา)       | ๖. นายธนพล อ่วมเมือง<br>(พนักงานผลิตน้ำประปา)     |
| ๒๐. นายจิรวิทย์ อู่เงิน<br>(เจ้าพนักงานธุรการ : ปง)                      | ๑         | ๙. -ตำแหน่งว่าง-<br>(ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า)       | ๗. นายพิเชษฐ์ อยู่ชมบุญ<br>(พนักงานผลิตน้ำประปา)  |
| ๒๑. -ตำแหน่งว่าง-<br>(นายช่างโยธา)                                       | ๑         |                                                 | ๘. นายวันชัย ชุ่มอิม<br>(พนักงานผลิตน้ำประปา)     |
|                                                                          |           |                                                 | ๙. นายนุกูล มิตรประเสริฐ<br>(พนักงานจดมาตรวัดน้ำ) |
|                                                                          |           |                                                 | ๑๐. นายสุรินทร์ เกตุแก้ว<br>(พนักงานจดมาตรวัดน้ำ) |
| <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>                                      |           |                                                 |                                                   |
| ๒๒. -ตำแหน่งว่าง-<br>(ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>ศาสนาและวัฒนธรรม)        | ๑         | ๑๐. นางสาวชวนชม แซ่สือ<br>(ผู้ดูแลเด็ก : ทักษะ) | ๑๑. นางสาวอังครินทร์ สุขโชติ<br>(ผู้ดูแลเด็ก)     |
| ๒๓. นางสาวฐานิสรา ชมชื่นใจ<br>(นักวิชาการศึกษา : ปก)                     | ๑         | ๑๒. นายনী สัมศิริ<br>(ผู้ดูแลเด็ก : ทักษะ)      |                                                   |
| ๒๔. นางพัชรี สัมศิริ<br>(ครู คศ.๒)                                       | ๑         |                                                 |                                                   |
| ๒๕. นางสาวกรชิตา แอยอด<br>(ครู คศ.๒)                                     | ๑         |                                                 |                                                   |
| ๒๖. -ตำแหน่งว่าง-<br>(ครูผู้ดูแลเด็ก : ครูผู้ช่วย)                       | ๑         |                                                 |                                                   |
| <b>รวม</b>                                                               | <b>๒๖</b> | <b>๑๒</b>                                       | <b>๑๑</b>                                         |

โดยในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- (๖) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- (๗) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานของ อปท
- (๘) หลักสูตรวินัยเบื้องต้น
- (๙) ระเบียบเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการและฝ่ายการเมือง

### ๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งในรอบระยะเวลาสามปีตามแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

■ **วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร** องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาได้กำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

**ทันสมัย**

**บริการเป็นเลิศ**

**ร่วมใจประสาน**

**เทิดคุณธรรม**

**ทันสมัย (M : Modern)** บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จะต้องมีความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ มีทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

**ร่วมใจประสาน (U : Unity)** บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาจะต้องมีความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุตามเป้าหมาย

**บริการเป็นเลิศ (S : Service - mind)** บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาจะต้องปฏิบัติตามแนวพระราชดำริสพระราชบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว **“ข้าราชการคือผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ”** คือการให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

**เทิดคุณธรรม (T : Transparency)** บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส

■ **พันธกิจการพัฒนาบุคลากร** องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีพันธกิจสำหรับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- จะต้องสร้างระบบการพัฒนาการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- จะต้องส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้อำนาจการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน
- จะต้องเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากร
- จะต้องดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเองให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

■ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาได้กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาจะต้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาจะต้องมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมจะต้องมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาจะต้องมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ไปสู่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- จะต้องขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นเพื่อแสวงหาความร่วมมือ แนวทางการปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมร่วมกันตามโอกาสและความเหมาะสม

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ได้กล่าวไปแล้วของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลไว้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ทั้งหมด ๓ ยุทธศาสตร์ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา                                                                           | กลยุทธ์                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b><br>การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร                                         | <b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน<br><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน           |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b><br>การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง                      | <b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรและในอนาคต<br><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชน |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b><br>การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี                                         | <b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน                                                                                                                    |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b><br>การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนา | <b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน                                                        |

โดยสามารถที่จะแยกรายละเอียดในแต่ละประเด็นของแต่ละยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

**โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**  
**ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลไทรไหมพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร                                               |                                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |                      |      |      |                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|-------------------------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน |                                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |                      |      |      |                                                 |
| ลำดับที่                                                                                 | กิจกรรม/โครงการ                                  | ตัวชี้วัดโครงการ           | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                        | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ                                    |
|                                                                                          |                                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                 |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |                                                 |
| ๑                                                                                        | โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านทักษะและความรู้ประจำสายงาน ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐ | ๑๒๐,๐๐๐  | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองการศึกษาฯ |
| ๒                                                                                        | โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร   | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๙๐ | ๑๒๐,๐๐๐  | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองการศึกษาฯ |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร                                  |                                                                 |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                          |          |                      |      |      |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|-------------------------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน |                                                                 |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                          |          |                      |      |      |                                                 |
| ลำดับที่                                                                    | กิจกรรม/โครงการ                                                 | ตัวชี้วัดโครงการ           | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                 | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา |      |      | ผู้รับผิดชอบ                                    |
|                                                                             |                                                                 |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                          |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |                                                 |
| ๑                                                                           | การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแต่ละสายงานจากหน่วยงานอื่น | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่น ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะประเพิ่มประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ | ๑๒๐,๐๐๐  | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองการศึกษาฯ |
| ๒                                                                           | โครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่                                 | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรบรรจุใหม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐                      | ๕๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองการศึกษาฯ |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร                                  |                                 |                                             |                                                                                                                                                                                                                                              |          |                      |      |      |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|-------------------------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน |                                 |                                             |                                                                                                                                                                                                                                              |          |                      |      |      |                                                 |
| ลำดับที่                                                                    | กิจกรรม/โครงการ                 | ตัวชี้วัดโครงการ                            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                     | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ                                    |
|                                                                             |                                 |                                             |                                                                                                                                                                                                                                              |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |                                                 |
| ๓                                                                           | จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมบุคลากร | ร้อยละของผู้ได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรที่ผ่านการอบรมได้ทำการบันทึกข้อมูล ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การบันทึกข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์<br>ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>หน่วยงานมีฐานข้อมูลการฝึกอบรม ตรวจสอบได้ ร้อยละ ๑๐๐ | -        | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองการศึกษาฯ |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                         |                                                               |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |          |                      |      |      |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|-------------------------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรและในอนาคต |                                                               |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |          |                      |      |      |                                                 |
| ลำดับที่                                                                          | กิจกรรม/โครงการ                                               | ตัวชี้วัดโครงการ           | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                      | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ                                    |
|                                                                                   |                                                               |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |                                                 |
| ๑                                                                                 | ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงาน | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ปลัด หัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติงานหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>องค์กรมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑๒๐,๐๐๐  | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองการศึกษาฯ |
| ๒                                                                                 | ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมโครงการต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นจัด       | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรได้รับการอบรมโครงการต่างๆ กับหน่วยงานอื่น ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ และช่วยพัฒนาองค์กร                              | ๑๒๐,๐๐๐  | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองการศึกษาฯ |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                      |                                        |                              |                                                                                                                                                                                                                                     |          |                      |      |      |               |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|---------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ และประชาชน |                                        |                              |                                                                                                                                                                                                                                     |          |                      |      |      |               |
| ลำดับที่                                                                       | กิจกรรม/โครงการ                        | ตัวชี้วัดโครงการ             | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                            | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ  |
|                                                                                |                                        |                              |                                                                                                                                                                                                                                     |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |               |
| ๑                                                                              | โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการประชาชน | ร้อยละหมู่บ้านที่มารับบริการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนประชาชนที่มาใช้บริการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ความเรียบร้อยและสมบูรณ์ของโครงการ<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- ประชาชนได้รับความสะดวกในการให้บริการ                                           | ๓๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | กองคลัง       |
| ๒                                                                              | โครงการไร้ใหม่ตำบลสะอาดปราศจากขยะ      | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม   | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ตำบลสะอาดปราศจากขยะ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>ประชาชนได้รับความพึงพอใจ                                                                | ๖๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |
| ๓                                                                              | โครงการ Big Cleaning Day               | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม   | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่อบรม ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์กร และหน่วยงาน ผู้นำ ที่เข้าร่วมอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง | ๒๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                      |                                                               |                               |                                                                                                                                                                                                                          |          |                          |      |      |               |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|------|------|---------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ และประชาชน |                                                               |                               |                                                                                                                                                                                                                          |          |                          |      |      |               |
| ลำดับที่                                                                       | กิจกรรม/โครงการ                                               | ตัวชี้วัดโครงการ              | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                 | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ  |
|                                                                                |                                                               |                               |                                                                                                                                                                                                                          |          | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |               |
| ๔                                                                              | โครงการป้องกันและระงับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid -๑๙) | ร้อยละหมู่บ้านที่ได้รับบริการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนประชาชนที่ได้รับการป้องกันและระงับโรคติดเชื้อไวรัส ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ความเรียบร้อยและสมบูรณ์ของโครงการ<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- ประชาชนได้รับการให้บริการอย่างครอบคลุม | ๑๐,๐๐๐   | ×                        | ×    | ×    | สำนักปลัด     |
| ๕                                                                              | โครงการภาคีร่วมใจป้องกันภัยไข้เลือดออก                        | ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ปราศจากโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- พื้นที่ในตำบลปลอดโรคไข้เลือดออก ร้อยละ ๑๐๐                      | ๑๕,๐๐๐   | ×                        | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |
| ๖                                                                              | โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไข ปัญหาเรื่องสารเสพติด             | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม    | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่อบรม ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง                | ๑๐,๐๐๐   | ×                        | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                      |                                                                                                |                                      |                                                                                                                                                                                                                      |          |                          |      |      |               |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|------|------|---------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ และประชาชน |                                                                                                |                                      |                                                                                                                                                                                                                      |          |                          |      |      |               |
| ลำดับที่                                                                       | กิจกรรม/โครงการ                                                                                | ตัวชี้วัดโครงการ                     | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                             | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ  |
|                                                                                |                                                                                                |                                      |                                                                                                                                                                                                                      |          | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |               |
| ๗                                                                              | โครงการเลี้ยงสัตว์อย่างใส่ใจเพื่อสัตว์<br>ปลอดโรค ปลอดภัย ชุมชนห่างไกล<br>จากโรคภัยพิษสุนัขบ้า | ร้อยละของหมู่บ้านที่ได้รับ<br>บริการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนสัตว์ปลอดโรค ปลอดภัยจากโรคพิษ<br>สุนัขบ้า ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ความเรียบร้อยและสมบูรณ์ของโครงการ<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- ประชาชนได้รับการให้บริการอย่างคลอบ<br>คลุม  | ๕,๐๐๐    | ×                        | ×    | ×    | สำนักปลัด     |
| ๘                                                                              | โครงการป้องกันและต่อต้านยาเสพติด                                                               | ร้อยละของผู้เข้ารับการ<br>ฝึกอบรม    | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่อบรม ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้<br>ประโยชน์ได้จริง        | ๑๐,๐๐๐   | ×                        | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |
| ๙                                                                              | โครงการปกป้องสถาบันหลักของชาติ                                                                 | ร้อยละของผู้เข้ารับการ<br>ฝึกอบรม    | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมโครงการ<br>ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่อบรม ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้<br>ประโยชน์ได้จริง | ๑๐,๐๐๐   | ×                        | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                               |                                                          |                                                       |                                                                                                                                                                                                               |          |                      |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชน |                                                          |                                                       |                                                                                                                                                                                                               |          |                      |      |      |              |
| ลำดับที่                                                                                | กิจกรรม/โครงการ                                          | ตัวชี้วัดโครงการ                                      | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                      | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                         |                                                          |                                                       |                                                                                                                                                                                                               |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |              |
| ๑๐                                                                                      | โครงการส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับ<br>เยาวชนตำบลไรใหม่พัฒนา | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ<br>ส่งเสริมทักษะอาชีพ     | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนเยาวชนที่เข้ารับการอบรม<br>ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- เยาวชนได้รับการส่งเสริมอาชีพเพิ่มขึ้น<br>ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- เยาวชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง | ๑๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๑๑                                                                                      | โครงการส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มสตรี<br>ตำบลไรใหม่พัฒนา   | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ<br>ส่งเสริมอาชีพกลุ่มสตรี | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- กลุ่มสตรีตำบลไรใหม่พัฒนาเข้าร่วมโครงการ<br>ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- โครงการดำเนินการ ได้สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- กลุ่มสตรีได้มีอาชีพเสริมเพิ่มมากขึ้น | ๑๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๑๒                                                                                      | โครงการชะอำรวมใจเสริมสร้างพลัง<br>แผ่นดิน เอาชนะยาเสพติด | อุดหนุนอำเภอชะอำ<br>ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ       | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- โครงการดำเนินการสมบูรณ์ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- กลุ่มสตรีได้มีอาชีพเสริมเพิ่มมากขึ้น                       | ๑๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                               |                                                                       |                             |                                                                                                                                                                                                       |          |                          |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชน |                                                                       |                             |                                                                                                                                                                                                       |          |                          |      |      |              |
| ลำดับที่                                                                                | กิจกรรม/โครงการ                                                       | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                              | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                         |                                                                       |                             |                                                                                                                                                                                                       |          | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |              |
| ๑๓                                                                                      | โครงการชะอำพร้อมใจจัดระเบียบสังคมเชิงบูรณาการประจำปี                  | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- ความเป็นระเบียบในสังคมเพิ่มมากขึ้น          | ๑๐,๐๐๐   | ×                        | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๑๔                                                                                      | โครงการแข่งขันกีฬาเด็ก เยาวชน ตำบลไร่มะพร้าวพัฒนาร่วมใจด้านกีฬาเสฟติด | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- เสริมสร้างเยาวชนให้เล่นกีฬา ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- เพื่อเยาวชนจะได้เล่นกีฬาห่างไกลยาเสพติด          | ๓๐,๐๐๐   | ×                        | ×    | ×    | กองการศึกษาฯ |
| ๑๕                                                                                      | โครงการจัดงานวันลอยกระทง                                              | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- เด็กได้รับความสนุกสนานเหมาะสมกับวัย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- เด็กได้เรียนรู้และร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อน | ๖๕,๐๐๐   | ×                        | ×    | ×    | กองการศึกษาฯ |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                               |                                                              |                             |                                                                                                                                                                                               |          |                      |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชน |                                                              |                             |                                                                                                                                                                                               |          |                      |      |      |              |
| ลำดับที่                                                                                | กิจกรรม/โครงการ                                              | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                      | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                         |                                                              |                             |                                                                                                                                                                                               |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |              |
| ๑๖                                                                                      | โครงการจัดงานวันสงกรานต์และสืบสานประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- เป็นการสืบสานประเพณีไทย         | ๓๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | กองการศึกษาฯ |
| ๑๗                                                                                      | โครงการงานพระนครคีรี – เมืองเพชร                             | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนการจัดงานประเพณีของจังหวัด | ๕๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | กองคลัง      |
| ๑๘                                                                                      | โครงการ “ถนนกินได้ ไร้สารพิษ”                                | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนการจัดงานประเพณีของจังหวัด | ๑๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | กองคลัง      |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                               |                                                               |                             |                                                                                                                                                                                                                        |          |                      |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชน |                                                               |                             |                                                                                                                                                                                                                        |          |                      |      |      |              |
| ลำดับที่                                                                                | กิจกรรม/โครงการ                                               | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                               | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                         |                                                               |                             |                                                                                                                                                                                                                        |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |              |
| ๑๙                                                                                      | โครงการเศรษฐกิจพอเพียงตามรอยพ่อหลวง                           | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนโครงการเศรษฐกิจพอเพียงตามรอยพ่อหลวง                 | ๑๓,๐๖๑   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๒๐                                                                                      | โครงการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมผลิตพืชปลอดภัยตามมาตรฐาน GAP | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมผลิตพืชปลอดภัยตามมาตรฐาน GAP      | ๑๒,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๒๑                                                                                      | โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ           | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ | ๑๕,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                               |                                                                                               |                             |                                                                                                                                                                                                                               |          |                      |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชน |                                                                                               |                             |                                                                                                                                                                                                                               |          |                      |      |      |              |
| ลำดับที่                                                                                | กิจกรรม/โครงการ                                                                               | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                      | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                         |                                                                                               |                             |                                                                                                                                                                                                                               |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |              |
| ๒๒                                                                                      | โครงการอบรมสร้างเทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตทางการเกษตร                                    | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนโครงการอบรมสร้างเทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตทางการเกษตร | ๑๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๒๓                                                                                      | โครงการรักน้ำ รักป่า รักษาแผ่นดิน                                                             | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนโครงการรักน้ำ รักป่า รักษาแผ่นดิน                          | ๑๒,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๒๔                                                                                      | โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ     | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์การจะได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ                      | ๒๔๐,๐๐๐  | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                               |                                                                                               |                             |                                                                                                                                                                                                                               |          |                      |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชน |                                                                                               |                             |                                                                                                                                                                                                                               |          |                      |      |      |              |
| ลำดับที่                                                                                | กิจกรรม/โครงการ                                                                               | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                      | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                         |                                                                                               |                             |                                                                                                                                                                                                                               |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |              |
| ๒๕                                                                                      | โครงการอบรมสร้างเทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตทางการเกษตร                                    | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนโครงการอบรมสร้างเทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตทางการเกษตร | ๑๐,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๒๖                                                                                      | โครงการรักน้ำ รักป่า รักษาแผ่นดิน                                                             | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนโครงการรักน้ำ รักป่า รักษาแผ่นดิน                          | ๑๒,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๒๗                                                                                      | โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ     | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์กรจะได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ                       | ๒๔๐,๐๐๐  | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                               |                                                       |                             |                                                                                                                                                                                                                             |          |                         |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชน |                                                       |                             |                                                                                                                                                                                                                             |          |                         |      |      |              |
| ลำดับที่                                                                                | กิจกรรม/โครงการ                                       | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                    | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                         |                                                       |                             |                                                                                                                                                                                                                             |          | ๒๕๖๔                    | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |              |
| ๒๘                                                                                      | โครงการทุกชีวิตปลอดภัยเพราะมีวินัย<br>วินัยจราจร      | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย<br>ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนโครงการทุกชีวิตปลอดภัยเพราะมี<br>วินัยจราจร           | ๑๕,๐๐๐   | ×                       | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๒๙                                                                                      | โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุ<br>ในช่วงเทศกาลปีใหม่   | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย<br>ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนโครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุ<br>ในช่วงเทศกาลปีใหม่   | ๑๕,๐๐๐   | ×                       | ×    | ×    | สำนักปลัด    |
| ๓๐                                                                                      | โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุ<br>ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย<br>ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนโครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุ<br>ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ | ๑๐,๐๐๐   | ×                       | ×    | ×    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                               |                                                                                          |                             |                                                                                                                                                                                                          |          |                      |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชน |                                                                                          |                             |                                                                                                                                                                                                          |          |                      |      |      |              |
| ลำดับที่                                                                                | กิจกรรม/โครงการ                                                                          | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                 | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                         |                                                                                          |                             |                                                                                                                                                                                                          |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |              |
| ๓๑                                                                                      | โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการป้องกันไฟฟ้า                                                  | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนโครงการป้องกันไฟฟ้า                   | ๑๐,๐๐๐   | X                    | X    | X    | สำนักปลัด    |
| ๓๒                                                                                      | โครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย และการซ้อมแผนป้องกันอัคคีภัยให้แก่เด็ก | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- สนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย | ๒๕,๐๐๐   | X                    | X    | X    | สำนักปลัด    |
| ๓๓                                                                                      | โครงการส่งเสริมรณรงค์ให้ความรู้แก่เด็กเกี่ยวกับภัยและการป้องกันอุบัติเหตุจากการจมน้ำ     | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- เด็กได้รับความรู้ในการป้องกันจากการจมน้ำ      | ๓๐,๐๐๐   | X                    | X    | X    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง                               |                                                                          |                             |                                                                                                                                                                                                                              |          |                      |      |      |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|--------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชน |                                                                          |                             |                                                                                                                                                                                                                              |          |                      |      |      |              |
| ลำดับที่                                                                                | กิจกรรม/โครงการ                                                          | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                     | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ |
|                                                                                         |                                                                          |                             |                                                                                                                                                                                                                              |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |              |
| ๓๔                                                                                      | โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- การดำเนินงานสมบูรณ์ เรียบร้อย ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- พื้นที่ตำบลมีชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติเพื่อช่วยเหลือในพื้นที่ | ๑๓๐,๐๐๐  | X                    | X    | X    | สำนักปลัด    |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี                       |                                                                                |                             |                                                                                                                                                                                                                      |          |                      |      |      |               |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|------|------|---------------|
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน |                                                                                |                             |                                                                                                                                                                                                                      |          |                      |      |      |               |
| ลำดับที่                                                         | กิจกรรม/โครงการ                                                                | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                             | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปีดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ  |
|                                                                  |                                                                                |                             |                                                                                                                                                                                                                      |          | ๒๕๖๔                 | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |               |
| ๑                                                                | โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง | จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ     | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์กรจะได้บุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม          | ๑๕,๐๐๐   | ×                    | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |
| ๒                                                                | กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานและในตำบลใหม่พัฒนา                            | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องการต่อต้านทุจริต ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- เพื่อต่อต้านการทุจริตในองค์กร | -        | ×                    | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |
| ๓                                                                | จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบล                     | ร้อยละของความสำเร็จ         | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการต่อต้านทุจริต ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์กรมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต    | -        | ×                    | ×    | ×    | สำนักปลัด     |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการพัฒนา                                                      |                                                       |                            |                                                                                                                                                                                                                               |          |                          |      |      |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|------|------|---------------|
| กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน |                                                       |                            |                                                                                                                                                                                                                               |          |                          |      |      |               |
| ลำดับที่                                                                                                                     | กิจกรรม/โครงการ                                       | ตัวชี้วัดโครงการ           | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                      | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ  |
|                                                                                                                              |                                                       |                            |                                                                                                                                                                                                                               |          | ๒๕๖๔                     | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |               |
| ๑                                                                                                                            | ประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง | ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุม | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรเข้าร่วมประชุม ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐ | -        | ×                        | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |
| ๒                                                                                                                            | โครงการจัดการความรู้ในองค์กร                          | ร้อยละของความสำเร็จ        | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจโครงการ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์กรได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน         | -        | ×                        | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |
| ๓                                                                                                                            | โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม                        | ร้อยละของความสำเร็จ        | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- บุคลากรพึงพอใจโครงการ ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์กรขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                        | -        | ×                        | ×    | ×    | ทุกส่วนราชการ |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการพัฒนา                                                      |                                                                                                                                        |                     |                                                                                                                                                                                                                                          |          |                          |      |      |                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|------|------|-------------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน |                                                                                                                                        |                     |                                                                                                                                                                                                                                          |          |                          |      |      |                                     |
| ลำดับที่                                                                                                                     | กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                        | ตัวชี้วัดโครงการ    | เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                 | งบประมาณ | ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ |      |      | ผู้รับผิดชอบ                        |
|                                                                                                                              |                                                                                                                                        |                     |                                                                                                                                                                                                                                          |          | ๒๕๖๑                     | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ |                                     |
| ๔                                                                                                                            | โครงการองค์การบริหารส่วนตำบล<br>รายงานประชาชน                                                                                          | ร้อยละของความสำเร็จ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- รายงานผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์กรรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้<br>ประชาชนทราบ                                  | ๓๐,๐๐๐   | ×                        | ×    | ×    | สำนักปลัด                           |
| ๕                                                                                                                            | โครงการจัดทำฐานข้อมูลในการ<br>ช่วยเหลือและดูแล ผู้ด้อยโอกาส<br>ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ที่สมควร<br>ได้รับการสงเคราะห์ในด้านต่างๆ | ร้อยละของความสำเร็จ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- ความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูล ร้อยละ<br>๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ข้อมูลครอบคลุมทั้งตำบล ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์กรมีฐานข้อมูลในการช่วยเหลือ<br>ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้            | -        | ×                        | ×    | ×    | งานนักพัฒนา<br>ชุมชน<br>(สำนักปลัด) |
| ๖                                                                                                                            | โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการ<br>จัดเก็บรายได้ จัดทำหรือปรับข้อมูล<br>แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน                                       | ร้อยละของความสำเร็จ | <b>เชิงปริมาณ</b><br>- ความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูล ร้อยละ<br>๑๐๐<br><b>เชิงคุณภาพ</b><br>- ข้อมูลครอบคลุมทั้งตำบล ร้อยละ ๙๐<br><b>เชิงประโยชน์</b><br>- องค์กรมีฐานข้อมูลในการจัดทำแผนที่ภาษี<br>และทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้จัดเก็บภาษี | ๓๐,๐๐๐   | ×                        | ×    | ×    | กองคลัง                             |

## ๕. การวิเคราะห์ SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ ) พ.ศ. ๒๕๖๒ และหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งในกรอบของกฎหมายอื่นที่ได้กำหนดไว้โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาจะสามารถแก้ไขปัญหาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่หรือสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล และนโยบายรัฐบาล หรือนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้หรือไม่ นั้น จะขึ้นอยู่กับหลักความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาเป็นสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะสามารถรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้จึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถวิเคราะห์การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

### ■ การวิเคราะห์การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ไร่ใหม่พัฒนา ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS) เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

### ■ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรในกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน

ตำบลไร่ใหม่พัฒนา ประกอบด้วย

| จุดแข็ง (Strength)                                                                                                                                                                                                                         | จุดอ่อน (Weakness)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. บุคลากรมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่<br>๒. มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร<br>๓. มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน<br>๔. ไม่มีการแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง<br>๕. มีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เพิ่มเติม | ๑. ขาดบุคลากรในการทำงานในตำแหน่งที่สำคัญ<br>๒. บุคลากรบางตำแหน่งขาดการวางแผนในการปฏิบัติงาน<br>๓. ขาดการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกอง<br>๔. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานและมักจะไม่ยอมรับผลการประเมิน<br>๕. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญและไม่คิดจะเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ๆในการทำงาน |

■ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรในกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลไรไหมพัฒนา ประกอบด้วย

| โอกาส (Opportunity)                                                                                                   | ภัยคุกคาม (Threat)                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. สถาบันการศึกษา ส่วนราชการภายนอก พร้อมให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร                                                 | ๑. บุคคลภายนอกไม่เข้าใจระบบ ขั้นตอน ในการปฏิบัติงานของบุคลากร                               |
| ๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมและให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการร่วมงานการพัฒนาบุคลากร                          | ๒. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลง และบางครั้งงานเร่งด่วนเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร |
| ๓. การปฏิรูประบบราชการที่เน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ                                                                    | ๓. ระเบียบ หนังสือสั่งการ ไม่มีความชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานบุคลากรไม่ถูกต้อง               |
| ๔. เทคโนโลยี มีความทันสมัยทำให้สะดวก รวดเร็วในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น ในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน |                                                                                             |

## ๖. หลักสูตรการพัฒนา

ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนานั้น กำหนดโดยใช้ข้อมูลจากความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในกรอบระยะเวลาสามปีของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฉบับนี้ โดยบุคลากรแต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมภาคสนาม

(๓) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านคอมพิวเตอร์ งานด้านช่าง เป็นต้น

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(๖) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๗) หลักสูตรด้านระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๘) หลักสูตรวินัยเบื้องต้น

(๙) หลักสูตรเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการและฝ่ายการเมือง

## ๗. ขั้นตอนการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและแผนพัฒนาบุคลากร เป็นรายบุคคล

### ๑. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรไหมพัฒนาแบ่งได้ดังนี้

#### ๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการศึกษาวิเคราะห์ ว่าคุณพนักงานส่วนตำบลแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

##### บทบาทผู้ปฏิบัติงาน

๑. ระบุเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
๒. ระบุความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการพัฒนา
๓. ปรึกษาผู้บังคับบัญชาระดับต้น พี่เลี้ยง เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการพัฒนา

๔. ประสานงานกับหน่วยงานเจ้าหน้าที่หรือหน่วยฝึกอบรม เพื่อกำหนดระยะเวลา / กิจกรรมการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้

๕. ดำเนินการพัฒนาตามแผน

๖. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประเมินผลการพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน

##### บทบาทผู้บังคับบัญชา

๑. ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและช่วยระบุถึงจุดแข็งและเรื่องที่ต้องปรับปรุง

๒. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ตลอดจนแนวโน้มในอนาคต

๓. ประเมินหาความจำเป็นในการพัฒนาช่วยพนักงานส่วนตำบลในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ระบุไว้

๔. ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการพัฒนา

๕. พิจารณากิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ สนับสนุนเป้าหมายตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๖. ประเมินผลการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน

๑.๒ จัดประเภทของความจำเป็นในแต่ละด้านได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

#### ๒. การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่เหมาะสมเมื่อได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้วจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่พนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนา

### ๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น



### ๒. การดำเนินการ/วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการโดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการ และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- ๒.๑ การปฐมนิเทศ
- ๒.๒ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๒.๓ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๒.๔ การฝึกอบรม
- ๒.๕ การให้ทุนการศึกษา
- ๒.๖ การดูงาน
- ๒.๗ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ฯลฯ



### ๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน



ปรับปรุงแผน

## ๒. วิธีการพัฒนาบุคลากร

ในวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไรไหมพัฒนา เลือกแนวทางการพัฒนาหลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือโดยการว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านมาเป็นผู้ดำเนินการ โดยใช้วิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม (Training)
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน (Visiting)
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา (Meeting and Seminar)
- (๕) การสอนงาน (Coaching)
- (๖) การมอบหมายงาน (Job Assignment) โดยการมอบหมายโครงการสำคัญ ๆ

หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

(๗) การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่มพนักงานส่วนตำบล (Discussion Groups) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานและค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

(๘) การรักษาการในตำแหน่ง (Acting Assignments) ส่วนใหญ่จะใช้กับเจ้าหน้าที่ในระดับบริหารโดยใช้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปไม่อยู่ปฏิบัติงานระยะหนึ่ง

(๙) การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการหรือคณะกรรมการต่างๆ (Committee/Task Force Participation) เพื่อเป็นการเรียนรู้งานด้านนั้น ๆ

(๑๐) การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น จาก Website เฟสบุ๊ก การเข้าร่วมประชุมสัมมนาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน

## ๓. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไรไหมพัฒนา จะกำหนดโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

| ลำดับ<br>ที่ | โครงการ / กิจกรรม                                                                                                                                         | งบประมาณ | ต.ค.<br>๖๔ | พ.ย.<br>๖๔ | ธ.ค.<br>๖๔ | ม.ค.<br>๖๔ | ก.พ.<br>๖๔ | มี.ค.<br>๖๔ | เม.ย.<br>๖๔ | พ.ค.<br>๖๔ | มิ.ย.<br>๖๔ | ก.ค.<br>๖๔ | ส.ค.<br>๖๔ | ก.ย.<br>๖๔ | หมายเหตุ |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|----------|
| ๑            | ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันที่ ๕ ของเดือน                                                                                                  | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๒            | ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน                                                                                                             | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๓            | สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมทุก<br>คน                                                                                     | งบ อบต.  | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๔            | โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ<br>ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล<br>ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน | งบ อบต.  |            |            |            | ←          |            |             |             |            | →           |            |            |            |          |
| ๕            | สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่<br>หรืองานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร                                                    | งบ อบต.  | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๖            | กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ<br>สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้<br>พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน     | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๗            | โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ<br>พนักงานจ้าง                                                                               | งบ อบต.  | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ลำดับ<br>ที่ | โครงการ / กิจกรรม                                                                                                                                         | งบประมาณ | ต.ค.<br>๖๕ | พ.ย.<br>๖๕ | ธ.ค.<br>๖๕ | ม.ค.<br>๖๕ | ก.พ.<br>๖๕ | มี.ค.<br>๖๕ | เม.ย.<br>๖๕ | พ.ค.<br>๖๕ | มิ.ย.<br>๖๕ | ก.ค.<br>๖๕ | ส.ค.<br>๖๕ | ก.ย.<br>๖๕ | หมายเหตุ |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|----------|
| ๑            | ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันที่ ๕ ของเดือน                                                                                                  | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๒            | สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม<br>ทุกคน                                                                                     | งบ อบต.  | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๓            | สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่<br>หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร                                                     | งบ อบต.  | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๔            | โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ<br>ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล<br>ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน | งบ อบต.  |            |            | ←          |            |            |             |             | →          |             |            |            |            |          |
| ๕            | กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ<br>สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้<br>พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน     | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๖            | โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ<br>พนักงานจ้าง                                                                               | งบ อบต.  | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

| ลำดับ<br>ที่ | โครงการ / กิจกรรม                                                                                                                                         | งบประมาณ | ต.ค.<br>๖๖ | พ.ย.<br>๖๖ | ธ.ค.<br>๖๖ | ม.ค.<br>๖๖ | ก.พ.<br>๖๖ | มี.ค.<br>๖๖ | เม.ย.<br>๖๖ | พ.ค.<br>๖๖ | มิ.ย.<br>๖๖ | ก.ค.<br>๖๖ | ส.ค.<br>๖๖ | ก.ย.<br>๖๖ | หมายเหตุ |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|----------|
| ๑            | ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันที่ ๕ ของเดือน                                                                                                  | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๒            | สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม<br>ทุกคน                                                                                     | งบ อบต.  | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๓            | สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่<br>หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร                                                     | งบ อบต.  | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๔            | โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ<br>ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล<br>ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน | งบ อบต.  |            |            |            | ←          |            |             |             | →          |             |            |            |            |          |
| ๕            | กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ<br>สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้<br>พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน     | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |
| ๖            | โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ<br>พนักงานจ้าง                                                                               | งบ อบต.  | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            |            |          |

. ตารางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

| ตำแหน่ง                                  | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                 | วิธีการพัฒนา                 | ช่วงเวลาพัฒนา                                                    |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| ปลัด อบต<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)       | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ การคลัง งานช่าง งานอำนวยการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง                                                                | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>                 |                                                                                                                                                                                                                                                   |                              |                                                                  |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน                   | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>สำนักงานปลัด</b>                      |                                                                                                                                                                                                                                                   |                              |                                                                  |
| หัวหน้าสำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานอำนวยการ งานบริหารทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานกิจการสภา งานรัฐพิธี และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย                                                           | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| นักทรัพยากรบุคคล                         | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ งานพัฒนา งานประเมินผล การปฏิบัติงาน งานสรรหา งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย         | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                      | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                             | วิธีการพัฒนา                 | ช่วงเวลาพัฒนา                                                    |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน     | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานแผน งานงบประมาณ งานเขียนโครงการ ต่างๆ งานที่ได้รับมอบหมาย                                                               | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| นักพัฒนาชุมชน                | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส งานสตรี งานกลุ่มอาชีพ และงานที่ได้รับมอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| นิติกร                       | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น วินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรม สอบสวนข้อเท็จจริง และงานที่ได้รับมอบหมาย                                        | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น จัดทำแผนการป้องกันฯ งานฝึกซ้อมแผน งานช่วยเหลือภัยแล้ง งานป้องกันอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และงานที่ได้รับมอบหมาย             | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| นักวิชาการเกษตร              | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร และงานที่ได้รับมอบหมาย                                                 | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                                     | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                             | วิธีการพัฒนา                 | ช่วงเวลาพัฒนา                                                    |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข                        | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานสาธารณสุขแบบผสมผสาน การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และงานที่ได้รับมอบหมาย                  | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                 |                                                                                                                                                                                                               |                              |                                                                  |
| ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป                   | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานอำนวยการงานบริหารทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานกิจการสภา งานรัฐพิธี และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย                           | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน                        | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส งานสตรี งานกลุ่มอาชีพ และงานที่ได้รับมอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                    | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานด้านสารบรรณ บันทึกข้อมูล หรือบริหารทั่วไป และงานที่ได้รับมอบหมาย                                                        | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานที่ได้รับมอบหมาย                                                                 | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                     | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                              | วิธีการพัฒนา                 | ช่วงเวลาพัฒนา                                                    |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> |                                                                                                                                                                                |                              |                                                                  |
| พนักงานขับรถยนต์            | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทกฎจราจรในการใช้ถนน และงานที่ได้รับมอบหมาย                    | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>    |                                                                                                                                                                                |                              |                                                                  |
| คนครัว                      | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น จัดเตรียมอาหาร ดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับงาน และงานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| พนักงานขับรถยนต์            | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานบำรุงรักษาเครื่องยนต์ ทำความสะอาดรถยนต์ และงานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย                                        | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| คนงาน                       | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. ปฏิบัติงานบำรุงรักษาต้นไม้ สนามหญ้า และงานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย                                                                                    | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| ภารโรง                      | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่ และทรัพย์สินของทางราชการ และปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย             | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                                  | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                 | วิธีการพัฒนา                 | ช่วงเวลาพัฒนา                                                    |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                 |                                                                                                                                                                                                                                                   |                              |                                                                  |
| ยาม                                      | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานรักษาความปลอดภัย การลงบันทึกรายงานสถานการณ์ประจำวัน และปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย                                                                                | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>กองคลัง</b>                           |                                                                                                                                                                                                                                                   |                              |                                                                  |
| นักบริหารงานคลัง<br>(ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริหารงานคลัง งานงบประมาณ งานสวัสดิการ งานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ งานพัสดุ                                                            | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| นักวิชาการเงินและบัญชี                   | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดทำฎีกา ตรวจสอบฎีกา จัดทำบัญชีเงินฝาก จัดทำบัญชีแยกประเภท จัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านการเงิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| นักวิชาการคลัง                           | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ ควบคุมการรับการจ่าย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย                                                   | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                    | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                                                      | วิธีการพัฒนา                 | ช่วงเวลาพัฒนา                                                    |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>กองคลัง</b>             |                                                                                                                                                                                                                                        |                              |                                                                  |
| นักวิชาการพัสดุ            | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง ควบคุมงานทะเบียนและทรัพย์สิน งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่บังคับบัญชามอบหมาย                                       | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดทำฎีกา จัดทำบัญชีเงินฝาก จัดทำบัญชีแยกประเภท และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย                                   | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| เจ้าพนักงานพัสดุ           | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดซื้อ จัดจ้าง งานทะเบียนครุภัณฑ์ งานวิธีการพัสดุ งานสอบราคา ตกลงราคา และประกวดราคา งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้   | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดเก็บ งานเขียนใบเสร็จ งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย                                                              | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                                  | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                      | วิธีการพัฒนา                 | ช่วงเวลาพัฒนา                                                    |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>                      |                                                                                                                                                                                                        |                              |                                                                  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี               | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานฎีกา ใบสำคัญ งานอื่นที่เกี่ยวข้อง และตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมาย                   | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>              |                                                                                                                                                                                                        |                              |                                                                  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                  | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น จัดทำบัญชีขอซื้อ ขอจ้าง ตรวจสอบพัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปี งานอื่นที่เกี่ยวข้อง และตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้          | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดเก็บ งานเขียนใบเสร็จ งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย                              | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>กองช่าง</b>                           |                                                                                                                                                                                                        |                              |                                                                  |
| นักบริหารงานช่าง<br>(ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย                                                           | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                  | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                      | วิธีการพัฒนา                 | ช่วงเวลาพัฒนา                                                    |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>กองช่าง</b>           |                                                                                                                                        |                              |                                                                  |
| เจ้าพนักงานธุรการ        | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่บังคับบัญชามอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| นายช่างโยธา              | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่บังคับบัญชามอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> |                                                                                                                                        |                              |                                                                  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา       | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่บังคับบัญชามอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า      | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่บังคับบัญชามอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| พนักงานผลิตน้ำประปา      | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่บังคับบัญชามอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| พนักงานจดมาตรวัดน้ำ      | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย                 | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |

| ตำแหน่ง                                          | ทักษะที่ต้องพัฒนา                                                                                                                                                                                                                                | วิธีการพัฒนา                 | ช่วงเวลาพัฒนา                                                    |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>              |                                                                                                                                                                                                                                                  |                              |                                                                  |
| นักบริหารงานการศึกษา<br>(ผู้อำนวยการกองการศึกษา) | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริหารการศึกษา งานอำนวยการ งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานประเพณีและวัฒนธรรม งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| นักวิชาการศึกษา                                  | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงาน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานประเพณีและวัฒนธรรม งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย                                  | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| ครู                                              | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. สมรรถนะประจำสายงานการสอน<br>๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน ดูแลเด็กปฐมวัย งานพัฒนาเด็ก งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย                                                       | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                      |                                                                                                                                                                                                                                                  |                              |                                                                  |
| ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)                         | ๑. สมรรถนะหลัก<br>๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน ดูแลเด็กปฐมวัย งานพัฒนาเด็ก งานอื่นที่บังคับบัญชามอบหมาย                                                                                                            | ฝึกอบรม ประชุม<br>ศึกษาดูงาน | ตามแผนและตามหนังสือที่ได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในแต่ละโอกาส |

## ๘. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จะได้ จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการที่จะสามารถสนองตอบต่อเป้าหมายตามแผนพัฒนาตำบล รายละเอียดดังนี้

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                       | งบประมาณ (บาท)   | ที่มาของงบประมาณ |
|-----|----------------------------------------------------------------|------------------|------------------|
|     |                                                                | พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ |                  |
| ๑   | ค่าธรรมเนียม/ค่าลงทะเบียนต่างๆ (สำนักปลัด)                     | ๘๐,๐๐๐           | งบประมาณ อบต.    |
| ๒   | ค่าธรรมเนียม/ค่าลงทะเบียนต่างๆ (กองคลัง)                       | ๘๐,๐๐๐           | งบประมาณ อบต.    |
| ๓   | ค่าธรรมเนียม/ค่าลงทะเบียนต่างๆ (กองช่าง)                       | ๗๐,๐๐๐           | งบประมาณ อบต.    |
| ๔   | ค่าธรรมเนียม/ค่าลงทะเบียนต่างๆ (กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) | ๒๐,๐๐๐           | งบประมาณ อบต.    |

## ๙. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้วเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผล การพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และใช้แบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

*ภาคผนวก*