



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสา
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสา

ตามแห่งรัฐธรรมนูแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ มาตรา ๗/๓ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๖(๓) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลาง แนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษามูลนิธิส่วนรวมและประเทศชาติ ถ้วนรอยความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดมั่นถือมั่นประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีการประนีประนอมกับผู้อื่น
๔. การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เสียดายปฏิบัติ
๖. การให้บริการแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เกิดเบียดเบียนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีควมโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสา ขอประกาศใช้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสมศักดิ์ โสคแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสา



นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง
อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจจึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีอันประกอบด้วยนโยบายหลัก ๔ ด้านคือด้านรัฐสังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์การ และด้านผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และค่านิยมร่วมสำหรับองค์การและบุคลากรทุกคน ทั้งนี้ต้องเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ
วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒

ประกาศเจตนารมณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นปฏิบัติภารกิจพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ในฐานะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย เห็นสมควรให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการเสริมสร้างความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานภาครัฐ อีกทั้งสร้างความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจจากประชาชน ผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย ได้รวบรวมหลักการ นโยบายการปฏิบัติราชการ แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย นำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีไปเป็นแนวทางยึดถือปฏิบัติในการดำเนินงาน และจะไม่ละเลยการปฏิบัติตามหลักการที่ปรากฏอยู่ในนโยบายการกำกับดูแลองค์กรฉบับนี้

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย จะได้พิจารณาทบทวน ปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อให้มีความเหมาะสม ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์

(ลงชื่อ)

(นายสมศักดิ์ โสดีแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย

วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

หมวด ๑ ข้อมูลองค์การ

วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานเด่น การเกษตรดี ชุมชนเข้มแข็ง”

พันธกิจ

พันธกิจ

- ๑) พัฒนา ถนน ไฟฟ้า ทางระบายน้ำ และแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- ๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เป็นตำบล น่ายู่
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) เสริมสร้างรักษาความมั่นคงในตำบลและการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำมีความสะดวก รวดเร็ว และได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
๓. ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้อย่างพอเพียง
๔. การจัดการศึกษามีคุณภาพ มีการรื้อนบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไป
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นที่ยุ้จักอย่างแพร่หลาย

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมที่เป็นธรรม
- ๓) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ๔) ด้านการส่งเสริมและรักษาความมั่นคง
- ๕) ด้านการพัฒนากระบวนการทำงานแบบมุ่งผลลัพธ์

คำนิยามหลักขององค์กร

- คนดี** : มีคุณธรรม กล่าวคือยึดถือทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น
- คนเก่ง** : มีคุณลักษณะของการทำงาน ด้วยความรู้ ความสามารถ และทำงานเป็นทีม
- คนซื่อ** : ซื่อสัตย์ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ในการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่ายมีผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง และเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีจึงได้ยึดหลักการที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑) เพื่อเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและสามารถนำไปปฏิบัติและติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางตรวจสอบธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน อันจะทำให้เกิดความสูญเสียต่อรัฐ สังคม สิ่งแวดล้อม องค์การ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ปฏิบัติงานหน่วยงาน

๓) เพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความมั่นใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับ ผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด ๒

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ตี

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ตีประกอบด้วยนโยบายหลัก ๔ ด้าน และแนวทางปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายหลักคือ ๑) ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม๒) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) ด้านองค์การ และ ๔) ด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

๑. ส่งเสริม สนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยต่อชุมชน โดยยึดถือและปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและสมดุล
แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ กำหนดมาตรฐานการประหยัคพลังงาน

๑.๒ ให้นำหน่วยงานของรัฐพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการฟื้นฟู รักษาสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของชุมชน

๑.๓ หารจัดให้มีส่วนร่วมในการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

๒. มุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์สังคมที่ดี มีความสุข
แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ การควบคุมและเฝ้าดูแลสุขภาพของประชาชน

๒.๒ จัดโครงการเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

๑. ส่งเสริมให้รับบริการที่มีคุณภาพ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้บริการที่มีความสะดวก และรวดเร็ว

แนวทางการปฏิบัติ

๑.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบข้อมูลการบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก และพอใจ

๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาหน่วยงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและประชาชนที่สนใจทั่วประเทศ

นโยบายหลัก

๒. มุ่งมั่นให้บริการ ด้วยความสุจริต โปร่งใส เพียงเท่านี้จนสุดความสามารถ

แนวทางการปฏิบัติ

๒.๑ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนามีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของรัฐและองค์กรส่วนร่วม

๒.๒ ปรับปรุงทัศนคติหรือค่านิยมของบุคลากรด้านวินัยการเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานภาครัฐให้มุ่งสู่ความโปร่งใสในหลักประชาธิปไตย ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

นโยบายหลัก

๓. ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการที่มีความคิดเห็น ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวทางการปฏิบัติ

๓.๑ จัดช่องทางระบบการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย

๓.๒ พัฒนาระบบการรับฟังหรือเชื่อมโยงระบบอื่นเพื่อร่วมได้แก่การวิจัยโดยผู้รอบรู้

๓.๓ จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบริการให้ดีขึ้น

นโยบายด้านองค์กร

นโยบายหลัก

๑. ส่งเสริมและจัดให้มีระบบบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานความถูกต้องของรายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องภายใต้การกำกับดูแลและควบคุมภายในที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ จัดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของอบต.

๑.๒ กำหนดแนวทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับตระหนักถึงความเสี่ยงต่อการดำเนินงานที่ผิดต่อธรรมาภิบาล

๑.๓ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องกฎข้อบังคับของกฎหมายที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๑.๔ กำหนดให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดูแลความเสี่ยงต่อการดำเนินงาน ที่ไม่สอดคล้องต่อหลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

นโยบายหลัก

๒. สร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แก่ ชำราชากรทุกระดับ โดยผลักดันให้ทุกหน่วยงานมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ ใช้ดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนเทียบเครื่องมือในการวางแผนและครอบคลุมผลการดำเนินงาน และมีการรายงานผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

๒.๒ จัดทำแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติในวงกว้าง

๒.๓ พัฒนาระบบข้อมูล กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในการเข้าถึงข้อมูลและรับทราบโดยทั่วกัน

นโยบายหลัก

๓. วางระบบประชาสัมพันธ์ให้มีความสำคัญกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ ประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของอบต. ในรูปแบบต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๓.๒ เผยแพร่นโยบาย กิจกรรม และผลการดำเนินงานของอบต. อย่างสม่ำเสมอ

นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

๓. มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ จัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแข็งแรงแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ จัดทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

๒. สนับสนุนให้มีระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เปิดใจรับฟังข้ออุปสรรคกลับ กล้าคิดกล้าแสดงออก และไม่รู้อย่างท้อเนื่อง

๒.๒ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสิทธิภาพการทำงานที่ดี เพื่อเสริมสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๓ การทำงานร่วมกันเป็นทีมในลักษณะเครือข่าย (Networking)

แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลดีตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาง จึงกำหนดหลักปฏิบัติที่สำคัญดังนี้

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยางสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีอย่างทั่วถึง

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยางจัดระบบบริหารธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนมั่นใจว่าบุคลากรและองค์การจะปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้อย่างเคร่งครัด โดยจะถือเสมือนว่าเป็นข้อปฏิบัติขององค์การข้อหนึ่ง ที่บุคลากรทุกระดับต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้องในการทำงานประจำวัน และไม่มีบุคคลใดที่จะมีสิทธิ หรืออนุญาตให้บุคลากรของ อบต. คนใด กระทำการใดที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยางคาดหวังให้บุคลากรทุกคนมีการรายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ขัดหรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่างๆ ในนโยบายฉบับนี้ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือในกรณีที่ไม่อาจรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ อาจขอคำปรึกษาจากผู้บริหารระดับสูง หรือผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านงานบุคคล โดยข้อมูลที่ให้นั้นให้ถือปฏิบัติเป็นข้อมูลลับ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาเองมีหน้าที่ในการสอดส่องดูแล และให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้

๔) นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้ จะได้รับการพิจารณาปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกปี

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยางจะกำหนดแนวทางวัดและประเมินการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ต่อไปอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ภาพกิจกรรม ส.อบต. ชำราชกรร พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย
ร่วมกิจกรรมปิ้งกั๋นป่างนป่างนก่อนเ้าล่ายชาติและเสถาบันพระมหากษัตริย์ ประจำปี 2562



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง
อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี



ประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
 เรื่อง การใช้แบบอัตราภาษี ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ได้ใช้แบบอัตราภาษี ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นปีงบประมาณที่สามของตำบล และการใช้แบบอัตราขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าโดยคณะกรรมการภาษีของตำบลหนองเต่าได้พิจารณาแล้วเห็นชอบให้เสนอราชธานี ในราชกิจจานุเบกษาวันที่ ๒๖/๑๒/๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีคำสั่งของแบบอัตราภาษี ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองเต่า พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘ ตามแบบอัตราภาษีของตำบลหนองเต่า เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ซึ่งในปีงบประมาณการใช้จ่ายราย ๒๕ และ ๒๕๖๖-๒๕๖๘ แต่สำหรับรายได้ของปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และปีงบประมาณ ๒๕๖๙-๒๕๖๙ การหักภาษีของตำบลหนองเต่าเป็นไปตามแบบอัตราภาษี ๓ ปี ที่กำหนดขึ้นและเมื่อมีมติของคณะกรรมการของตำบลหนองเต่าการพิจารณาแล้วเห็นชอบปี ๒๕ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงประกาศใช้แบบอัตราภาษี ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘) มีผลใช้บังคับการตั้งแบบอัตรา และประกาศใช้แบบอัตราขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ตั้งแต่วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๒๕๖๖๓-๒๕๖๖๓ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖


 (นายสมศักดิ์ โสภณกิจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

คำนำ

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างคนพัฒนาจ้างคนในนครขอนแก่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตรงตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายภาคคณะได้ทราบอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ซึ่งจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นกรณีกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ไม่ให้เกิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกทางหนึ่งด้วย

ที่ผ่านมายังการบริหารส่วนตำบลหนองทราย ได้มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ซึ่งขณะมีใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตั้งใกล้หมดแล้ว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้มีเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างคนในกรอบระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย
ท่านอมรวงสามสิบ จังหวัดอุดรธานี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ข., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้จะมีค่าแรงขั้นต่ำ ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในตำแหน่งบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและค่าใช้จ่ายตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สูงจึ้นจระจ่าและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาคัดเลือกความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายกำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย จึงได้ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ที่มาของสำนวนการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการพิจารณา รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ศึกษาสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอบต. โดยพิจารณาภาระงานที่ยังหาค่าเพิ่มหรือเพิ่มเข้าเป็นค่าหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตราค่าจ้างประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน ระบบงานที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตราค่าจ้าง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตาม และค่าเป็นงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเบรียบเทียบอัตราค่า (ratio analysis) และสิ่งอีกาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตราค่าจ้างประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตราค่าจ้างสอดคล้องตามแผนอัตราค่าจ้างประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมจำนวนบุคลากรตามด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกือบยกจากหน่วยงานที่มีอัตราค่าจ้างเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตราค่าจ้างขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตราค่าจ้างคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ มีโครงสร้างการดำเนินงานและระบบงาน ครอบคลุมภารกิจที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ มีการกำหนดตำแหน่งการรั้งอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการให้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจสามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการให้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภาระกิจและขุ่นเคืองหน่วยงานที่มุ่งเข้าเป็นกรณีปฏิบัติภารกิจสามารถลดภาระความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจดำเนินการวางแผนการให้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนา บุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษา ฝึกอบรมและรายงาน มีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งไว้พิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขีดความสามารถจำเป็นอย่างยิงเพื่อวงโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การขยับเลื่อนระดับ ให้เป็นตำแหน่งที่ก้าวหน้า เป็นการยกย่องตัว ประเมินผลงานเป็นประจำ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือขยับเลื่อนตำแหน่ง

๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุง ปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่จะต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตราค่าจ้าง ซึ่งหน่วยกรรมการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับขวงจวนและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตราค่าจ้าง

๒.๑๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ มีโครงสร้างการดำเนินงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนตำบลสูงทรายเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๓ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อันหมายถึงที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ บรรลุสถานะพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ขานหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนการขออัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่จำเป็นต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจักรรค่าจ้างคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องค่าจ้างเพื่อให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อให้รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของค่าจ้างคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะมีค่าดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดย"ราชการ"เรียงต้นทุนของการทำงานระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (เจ้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ หรือ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาราคาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยภาระค่าใช้จ่ายค่าจ้างการบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เพิ่มร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปรับรงานต่อบุคคลจริงโดยแผนฐานที่ว่า งานใดที่สิ่งมีกระบวนการและเวลาที่สมควรค่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้จัดราคาจ้างคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดวงเงินอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากสวรสคิดเห็นแบบ สจ๖๐ องค์ฯ เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องที่ขึ้นต้นคือการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาจะเงินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่จำเป็นว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานดูการ หารบวรมและบริหารที่ไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องพบพรนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เวทีการเก็ยข้อมูลราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงภาระเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จรงองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้ถกรกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของสถานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการให้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดค่าแห่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๑)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนององค์การบรรลุมลนระโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง สมอบคและ เป็นกรร. ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบอบเศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง จ.จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก ขบวนการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการรณ มีกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดสู่แนวระบอบมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารภในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะของเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่สากลการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ขกระดับผลิตภาพแรงงานและทักษะ SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ครอบคลุมในโลบิ การสนเทศ และบริการ นวัตกรรม

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การค้ากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานการลงทุนระกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปฎักฝั่งระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพะดี

(๕) การสร้างความเป็นอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

- ๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม
 - (๓) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม
 - (๔) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
 - (๕) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
 - (๖) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูมทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน
 - (๗) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

- ๕. ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - (๑) จัดระบบอนุรักษ์ ที่นุชและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
 - (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการบริหารระบบการบริหารจัดการ

อุตสาหกรรม อย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท การกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรวมได้และรอยต่อของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

หลักการพัฒนาประเทศไทยที่สำคัในระชชแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" "การพัฒนาที่ยั่งยืน" และ "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา"

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงควรมีความชัดเจนเมื่อจาวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่มีธรรมาภิบาลและน่าเชื่อถือใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีทัศนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมสูงที่เน้นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชากรเฉลี่ยหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๓ บาท (๑.๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๓๙๙ บาท (๘,๘๕๘ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลิตภัณฑ์มวลรวมเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๑.๕ ต่อปี

๔) การลงทุนรวมขนาดตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๑.๓ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในระยะเวลาที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๖ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาสังคมคุณภาพให้นับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีบริการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เน้นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เน้นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการผลิตและอุปทานลงน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๔.๓ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย ไทยมีสิทธิ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนมากไม่มีอาชีพยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกปรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความนิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำรงชีพ การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาพที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในครั้งนี้มุ่งหมายให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความซับซ้อนยิ่ง ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพของบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของชุมชน ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่ม โอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐาน ทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปีต่อจากนี้ไป จึงมุ่งให้เกิดเศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตทางการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ขยายตัวและแข่งขันได้มากขึ้น รัฐบาลจึงนำบุคลากรและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาระบบนิเวศฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความเป็นคนดีกับน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตอาหาร ลดก๊าซเรือนกระจก และขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเติบโต ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำที่ยั่งยืน และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง และยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศไทย สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัน พันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ความคู่ไปกับการรักษาสปประโยชน์แห่งชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหาร และ

กับสุขภาพอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันกาทุจริตประพฤติกมิชอบ และ ธรรมาภิ
บาลในสังคมไทย (๓) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ระบบฯ การกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความ
โปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้าง
กลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่ม
ประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับ
บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เสริมประสิทธิภาพการ
บริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและ
ทั่วถึง (๕) ยึดมั่นและบูรณาการบูรณาการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม
และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับ
สากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้ม
ของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพื่อปริมาณ
การเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่า
อากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้าน
โลจิสติกส์และการ ย้ำถึงความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถใช้พลังงาน
ทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนา
เศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณสุข (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็งด้าน
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี
และนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของ
ประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนากาศ เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้
ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมือง
นำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม และการ กัมมูลศากร ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมี
เครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่ม
ระบบทางใช้มูลค่าในอนุภูมิภาค และ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่
สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค ทาจิกอน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาสายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุ
ภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาค เอเชีย เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นส่วนร่วมการพัฒนาระ
สำคัญทั้งในระดับ

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

"ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว การเกษตรมีศักยภาพ"

พันธกิจ

- ๑) ยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ๒) ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวให้เพิ่มขึ้น
- ๓) พัฒนาศักยภาพการผลิตด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์รวม

๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒) ประชาชนทุกระดับวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตรตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๖

๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร (Per Capita (GDP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๕๐๐

๓) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้นเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๔) สถิติสุขภาพการลดลงร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญระดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละของหมู่บ้านจัดการสุขภาพที่มีผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เป้าหมายร้อยละ ๓๐๐

ในปี ๒๕๖๐

(๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชากรที่ได้รับศึกษาถึงระดับขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เป้าหมายร้อยละ ๓๐ ในปี ๒๕๖๐

เป้าหมายร้อยละ ๓๐ ในปี ๒๕๖๐

(๓) ร้อยละของประชาชนที่ได้เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรมเป้าหมายร้อยละ ๗๐ ในปี ๒๕๖๐

(๔) ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป้าหมายร้อยละ ๓๐๐ ในปี ๒๕๖๐

(๕) ร้อยละของรายได้เฉลี่ยของประชากรที่เพิ่มขึ้น เป้าหมายร้อยละ ๕ ในปี ๒๕๖๐

(๖) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้นำธรรมชาติ เป้าหมายร้อยละ ๑๐ ในปี ๒๕๖๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาสังคมยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน

(๒) ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและเรียนรู้ออนไลน์

(๓) ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

(๔) รักษาความปลอดภัยและความพร้อมในวิถีชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ มูลค่าการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในจังหวัดเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าขายผลิตภัณฑ์ OTOP เป้าหมายร้อยละ ๖

ในปี ๒๕๖๐

(๒) มูลค่าการค้าขายคนเดินเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

(๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว เป้าหมายร้อยละ ๕ ในปี ๒๕๖๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์(Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
- (๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เพื่อสร้างโอกาสและ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) พัฒนาเพื่อยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน.
- (๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

เป้าประสงค์ที่ ๓ ข้าราชการและประชาชนที่สำคัญได้รับการเพิ่มศักยภาพ การผลิต

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนผลผลิตข้าวหอมมะลิเฉลี่ยต่อไร่ (ก.ก./ไร่) เป้าหมาย จำนวน ๔๒๐ กิโลกรัมต่อไร่ ในปี ๒๕๖๐
- (๒) ร้อยละของจำนวนแปลง/ฟาร์มที่ได้รับรองมาตรฐาน GAP ข้าวหอมมะลิ ต่อจำนวนแปลง/ฟาร์มที่ได้รับการตรวจจากกระทรวงเกษตรฯ เป้าหมายร้อยละ ๙๐ ในปี ๒๕๖๐
- (๓) จำนวนผลผลิตมันสำปะหลังเฉลี่ยต่อไร่ (ก.ก./ไร่) เป้าหมาย จำนวน ๓,๘๐๐ กิโลกรัมต่อไร่ ในปี ๒๕๖๐
- (๔) จำนวนผลผลิตยางพาราเฉลี่ยต่อไร่ (ก.ก./ไร่) เป้าหมาย จำนวน ๒๓๐ กิโลกรัมต่อไร่ ในปี ๒๕๖๐

เป้าประสงค์ที่ ๒ วิจัยพื้นฐานทางการเกษตรได้รับการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพเกษตรกรอบคลุม

ตัวชี้วัด

- (๕) จำนวนพื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้น เป้าหมาย จำนวน ๒๐,๐๐๐ ไร่ ในปี ๒๕๖๐

เป้าประสงค์ที่ ๓ เกษตรกร/ชุมชนเกษตรมีความเข้มแข็งตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

- (๖) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกร/ชุมชนเกษตรกลุ่มเป้าหมายที่มีกระบวนการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป้าหมายร้อยละ ๘๕ ในปี ๒๕๖๐

เป้าประสงค์ที่ ๔ ผลผลิตทางการเกษตรมีการจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่า

ตัวชี้วัด

- (๗) มูลค่าของสินค้าเกษตรที่ได้รับการแปรรูป/แปรรูเพื่อเพิ่มมูลค่าใน ระดับ กลุ่มเกษตรกร/สหกรณ์/วิสาหกิจ/ชุมชน เป้าหมาย ๙๖๐ ล้านบาท ในปี ๒๕๖๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตข้าวคุณภาพและได้มาตรฐาน
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ
- (๓) พัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๕) พัฒนาและส่งเสริมการปลูกสัตว์และการประมง

(๖) ทัศนียภาพองค์ความรู้ด้านการเกษตรเพื่อรองรับประชาชน"เขียน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมี
ส่วนร่วมและบูรณาการ

ตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชน ที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายร้อยละ ๕๐ ในปี ๒๕๖๐

(๒) ร้อยละของ อบท./ภาคีราชการ/องค์กรภาคประชาชน ที่มีส่วนรวมใน
การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายร้อยละ ๕๐ ในปี ๒๕๖๐

(๓) ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่กำจัดได้ เป้าหมายร้อยละ ๗๖
ในปี ๒๕๖๐

(๔) ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้
เป้าหมายร้อยละ ๓๐ ในปี ๒๕๖๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

(๑) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม

(๓) บริหารจัดการด้านพลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

เป้าประสงค์ พื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย คน
หมู่บ้านและชุมชน มีภูมิคุ้มกันและความพร้อมเผชิญปัญหาและภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ บน
พื้นฐานการมีส่วนร่วมขององค์กรทุกภาคส่วน และประชาชนในพื้นที่

ตัวชี้วัด

(๑) จำนวนหมู่บ้านและชุมชนจากเกณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาเป็นหมู่บ้าน และ
ชุมชนเข้มแข็ง เป้าหมาย ๓๐๘ หมู่บ้าน ในปี ๒๕๖๐

(๒) ร้อยละของหมู่บ้านและชุมชน ที่ปฏิบัติตามด้านความมั่นคง เป้าหมาย
ร้อยละ ๑๐๐ ในปี ๒๕๖๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาศักยภาพคน ชุมชน และพื้นที่เพื่อความมั่นคง

(๒) สนับสนุนส่งเสริม ภาคส่วนเพื่อเสริม สร้างความมั่นคง

(๓) พัฒนาคความร่วม มือเพื่อเสริมความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน

ภาครัฐ

ตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละของผู้รับบริการที่พึงพอใจในการบริการของหน่วยงานไม่ต่ำกว่า
๘๕ ต่อปี

(๒) ร้อยละของเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่ได้รับการตอบสนองและดำเนินการ
ภายในกรอบเวลาดำเนินการที่ของจังหวัด เป้าหมายร้อยละ ๙๐๐ ในปี ๒๕๖๐

เป้าประสงค์ที่ ๒ จังหวัดอุบลราชธานีมีระบบการ บริหารงานภาครัฐที่มี
ประสิทธิภาพ

๓.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างคุณภาพของประชาชนในหมู่บ้าน / ชุมชน-
กลยุทธ์/แนวทาง

- ๓.๕.๑ การบริหารสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ
- ๓.๕.๒ ส่งเสริม รณรงค์ บังคับและเฝ้าระวังการระดมโรคติดต่อ
- ๓.๕.๓ สนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเป็นประจำ

๓.๖ การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

กลยุทธ์/แนวทาง

- ๓.๖.๑ การมีภัยบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๖.๒ มีกให้ชุดมีความเข้มแข็ง โดยมีอาสาสมัครตำรวจชุมชน
- ๓.๖.๓ การส่งเสริมและรักษาความมั่นคง

๔. เป้าประสงค์

- ๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากได้รับความบริการขั้นพื้นฐานจากรัฐ
- ๒. ทรัพยากรธรรมชาติยังคงความอุดมสมบูรณ์ไม่ถูกทำลายและเพิ่มพื้นที่ป่ามากขึ้น
- ๓. ส่งเสริมกลุ่ม OTOP การพัฒนาเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร
- ๔. บริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพศึกษา ศาสนาและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
- ๕. ประชาชนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๖. สิ่งแวดล้อมสงบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัย

๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) Analysis

๕.๑ จุดแข็ง Strength

- ๕.๑.๑ เป็นแหล่งใหญ่ในการผลิตข้าวหอมมะลิซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดโลก
- ๕.๑.๒ มีประวัติศาสตร์ เป็นแหล่งวัฒนธรรมและพระพุทธศาสนา ภูมิปัญญาพื้นบ้าน ด้านศิลปวัฒนธรรม

๕.๒ จุดอ่อน (weakness)

- ๕.๒.๑ การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมยังไม่ทั่วถึง
- ๕.๒.๒ การใช้ที่ดินและการขยายความเจริญของเขตเมืองไม่เป็นตามระบบ
- ๕.๒.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการดูแลระบบในการจัดการเทคโนโลยีด้าน การผลิต การตลาด ขาดองค์เสริม ขาดเงินทุน ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกินและการบูรณาการเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนเกษตรกรยังไม่มีประสิทธิภาพ
- ๕.๒.๔ ระบบขนส่งสาธารณะไม่พอการจัดการต้นน้ำต้องลงทุนสูง
- ๕.๒.๕ ปัญหาการค้าจัดขยะมูลฝอย และน้ำเสีย
- ๕.๒.๖ การบูรณาการข้อมูลสารสนเทศและระบบเตือนภัยในการป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหารักษาคุณภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒.๗ ขาดการให้ความรู้และการส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.๒.๘ การจัดการระบบฐานข้อมูล ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพที่เพียงพอสำหรับการวางแผนพัฒนา
- ๕.๒.๙ ขาดการบูรณาการด้านการป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๒.๑๐ การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง

- ๕.๒.๑๓ การเชื่อมโยงกับบริการการศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพ
- ๕.๒.๑๔ แผนงานขาดการพัฒนาทักษะฝีมือ
- ๕.๒.๑๕ โครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมและขนส่งที่ได้มาตรฐานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๕.๓ โอกาส (Opportunities)

- ๕.๓.๑ ได้รับการส่งเสริมให้เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่พระพุทธศาสนา
- ๕.๓.๒ กลุ่มองค์กรประชาชนที่เข้มแข็งพร้อมที่จะใช้ความรู้การพัฒนา
- ๕.๓.๓ ศักยภาพเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและขยายตลาดให้กับชุมชน ท้องที่
- ๕.๓.๔ ศักยภาพในการนำผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมาผลิตสินค้าของชุมชนตลาดได้สะดวก

๕.๔ ภัยคุกคาม (Threat)

- ๕.๔.๑ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชนยังมีน้อย
- ๕.๔.๒ การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องได้รับการพัฒนาและบูรณาการกับ

หน่วยงานอื่น

- ๕.๔.๓ ภัยธรรมชาติซ้ำซาก (ภัยน้ำท่วม, ภัยแล้ง)
- ๕.๔.๔ การระดมทุนจากวงและหนี้สินของประชาชน
- ๕.๔.๕ การไหลยวของวัฒนธรรมของตะวันตก ทำให้ค่านิยมของประชาชนเปลี่ยนไป
- ๕.๔.๖ ปัญหาราคาน้ำมันและเชื้อเพลิง มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม
- ๕.๔.๗ ปัญหายาเสพติด โรคระบาดคนและสัตว์
- ๕.๔.๘ โครงสร้างการบริหารการศึกษาไม่เอื้อต่อการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ส่วนหนองอาจ เป็นตำบลศูนย์กลางที่มีประชาชนส่วนใหญ่รักกักอาศัยอยู่กระจายจึงมีความพร้อมการพัฒนาต้น-โครงสร้างพื้นฐาน และได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

" โครงสร้างพื้นฐานเด่น การเกษตรดี ชุมชนเข้มแข็ง "

และได้กำหนด พันธกิจ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ของตำบลดังนี้

- ๑) พัฒนา ถนน ไฟฟ้า ทางระบายน้ำ และแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- ๒) เนกระดับคุณภาพชีวิตโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เป็นตำบล ป่าอยู่
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) เสริมสร้างรักษาความมั่นคงในตำบลและการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ส่วนโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนและรางระบายน้ำ
- การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ความสะอาด ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา:
- ความเพียงพอปริมาณน้ำอุปโภค-บริโภค แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ความสะอาดปลอดภัยของน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ขยายเขตให้ฟ้าให้ทั่วถึงตามสายหลักและสาขาย่อย ตามแผนที่เป็นจุดเสี่ยง
- การซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมที่เข้มแข็ง

- การส่งเสริมและการพัฒนาอุตสาหกรรม
- การจัดตั้งปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส
- การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนรวมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรมในทาง

สร้างสรรค์กิจกรรมการพัฒนาด้านต่างๆ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น

ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่

- การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเรื้อรัง
- การให้การระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์

แม่และเด็ก

- การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ
- การดูแลรักษาอนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุน

วิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

๓) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน
- การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขต
- การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ
- การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชน

นำกลับมาใช้ประโยชน์

- การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่

๔) ด้านการส่งเสริมและรักษาความมั่นคง

- การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่
- การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน
- การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมและลดอัตราการติดขโมยทรัพย์สินใน

เขตชุมชนและประชาชน

๕) ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

- พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
- พัฒนาระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

- พัฒนาเครื่องมือ เครื่องมือ เครื่องจักรกลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- พัฒนาระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

- ๑) พัฒนา ถนน ไฟฟ้า ทางระบายน้ำ และแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- ๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตโดยให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการระดมทุนพัฒนาแหล่งน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เป็นตำบลน่าอยู่
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการศึกษา ศาสนาและ

วัฒนธรรม

- ๕) เสริมสร้างรักษาความมั่นคงในตำบล
- ๖) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

- ๑) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๔๐
- ๒) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและพึ่งตนเองได้ โดยให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงร้อยละ ๖๐
- ๓) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และร่วมรักษาสิ่งแวดล้อมภายในตำบลร้อยละ ๕๐
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มากขึ้นร้อยละ ๕๐
- ๕) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและความมั่นคงในตำบลร้อยละ ๖๕
- ๖) การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

ร้อยละ ๗๐

คำเป้าหมาย

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
 - คำเป้าหมาย จำนวน ๑๓ โครงการ
- ๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
 - คำเป้าหมาย จำนวน ๑๖ โครงการ
- ๓) ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อการอุปโภค-บริโภค การเกษตร และรักษาสิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้น
 - คำเป้าหมาย จำนวน ๔ โครงการ
- ๔) ประชาชนมีการเสริมสร้างการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพิ่มขึ้น
 - คำเป้าหมาย จำนวน ๗ โครงการ
- ๕) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่อย่างสงบสุข
 - คำเป้าหมาย จำนวน ๔ โครงการ
- ๖) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
 - คำเป้าหมาย จำนวน ๑๕ โครงการ

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาเส้นทางคมนาคม เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นและต้องการของประชาชนอย่าง

จังหวัด

- ๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา

ปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

- ๓) ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและ

เพื่อการอนุรักษ์

- ๔) ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๕) พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
- ๖) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์
- ๗) พัฒนาพื้นที่และส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนของท้องถิ่น
- ๘) พัฒนาศักยภาพและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แห่น้ำ สุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีคุณภาพสมบูรณ์
- ๙) จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑๐) ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ และการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๑๑) สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยแก่การจราจร
- ๑๒) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
- ๑๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ โดยสร้างความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๑๔) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน ให้รองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๕) นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร
- ๑๖) สนับสนุนบุคลากรในสังกัด ให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชน และในการสื่อสารและร่วมมือกับประชาชนอาเซียน
- ๑๗) บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในด้าน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

“โครงสร้างพื้นฐานเด่น”



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง
เรื่อง การใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ๓๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮางเรียบร้อยแล้ว

อาศัยอำนาจตามความ ข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง จึงประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมศักดิ์ ไสริแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง



แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง
อำเภอม่วงสามสีบ จังหวัดอุบลราชธานี

โทรศัพท์ ๐-๔๕๓๔-๓๑๐๓ โทรสาร ๐-๔๕๓๔-๓๑๐๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๕
๓. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖
๔. เป้าหมายในการพัฒนา	๓
๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓
๖. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนตำบล	๖
๘. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓
๙. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล	๙
๑๐. โครงการและกิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๐
๑๑. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ	๕๗
๑๒. การติดตามและประเมินผล	๓๘

๓. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับโลก เป็นสิ่งที่มีควมจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) องค์กรต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักกรรมาภิบาล ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเงินเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีคณะกรรมการผู้ได้รับแต่งตั้งจากราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ขอบทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรบทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ระดำเนิการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็น หลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.ล.บ.ต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่สี่ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ

เพียให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย อำเภอเวียงสาบลิ จังหวัดสุบลราชธานี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากร และเก็บเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่สี่ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (๒๕๕๐, หน้า ๑๕๔) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ ๕ ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้สึกรักงานรักองค์กรรักปฏิบัติตนให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน ชิงสิโยภตฤฎี (๒๕๕๔, หน้า ๘๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

เคนนีและไรด์ (Kenney & Ried, ๑๙๘๖, p. ๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในองค์กรนั้นก่อนแล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓. วัตถุประสงค์ในการจัดหานักพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๓.๑ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๒ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักอยู่ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทร และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมายในการพัฒนา

๔.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในทางปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๔.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ -๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๔.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่ายบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่ายบรรลุตามเป้าหมาย

๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่ายที่ ๒๙๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด | เป็นกรรมการและเลขาฯ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย ให้ครอบคลุม ดังนี้

๕.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและ ระบบประมวลในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสาขางาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตราจ้าง ๓ ปี

๕.๒ พิจารณาคอร์สที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๓ ครั้ง วิชาเรียนที่ผู้บริหารต้องสืบเห็นสมควร ตาม กรอบข้อดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๓ พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และ ความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การประชุมในเทศ

- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๕.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

๕.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความรู้ในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

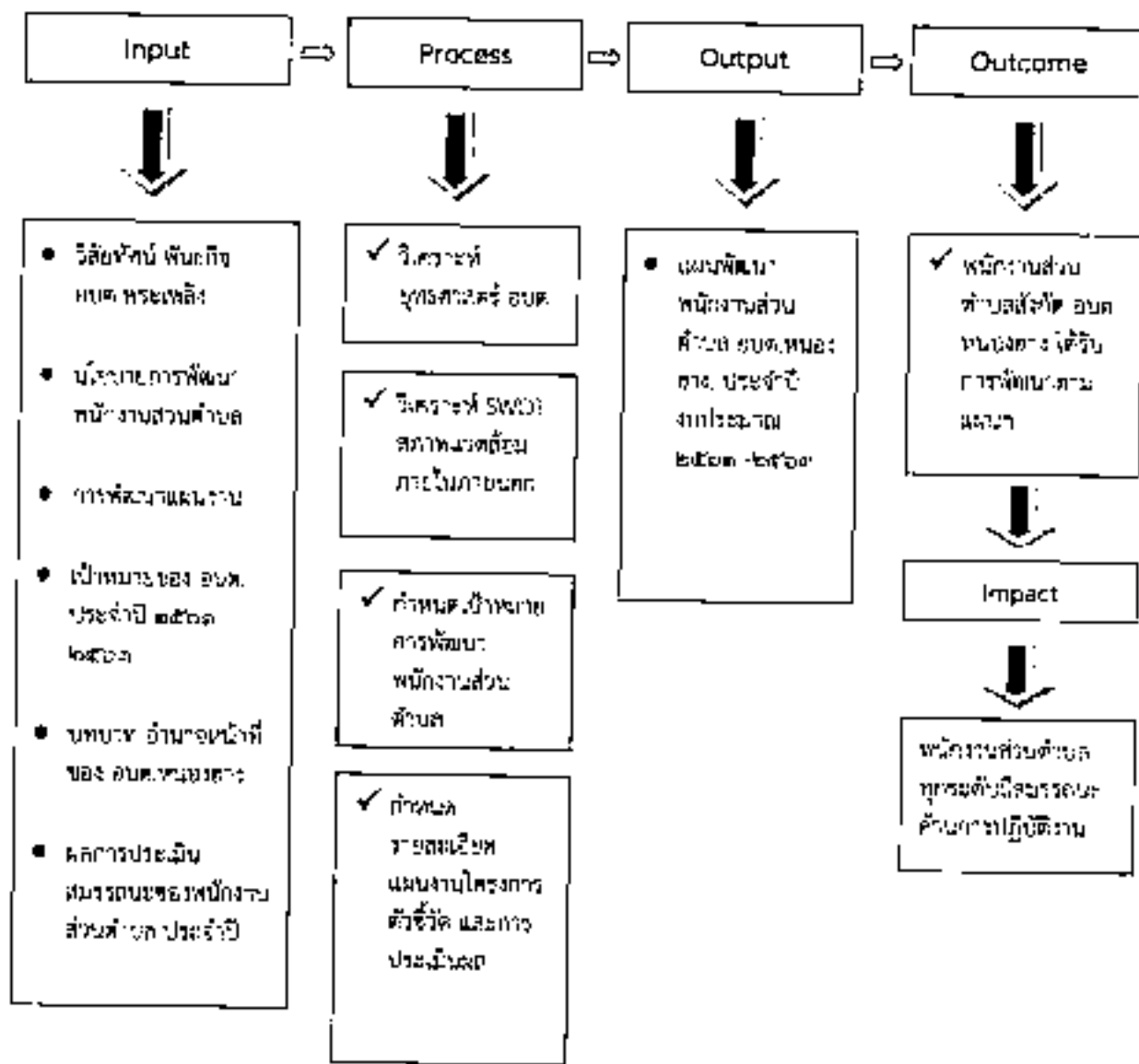
๕.๖ พิจารณาจัดตั้งโรงเรียนในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกภาวะ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๖. ขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- ๖.๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ๖.๑.๒ ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย
- ๖.๑.๓ เก็บจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่ายและส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ๖.๑.๔ จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ให้ความเห็นชอบ พร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๖.๑.๕ ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดสรรแผน ใช้ ย้ำมาธ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสา



๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับความร่วมมือก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานทุกระดับ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบงานส่วนตำบลทุกระดับให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาวประชาชน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทูควาระ (KT) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน</p>

๘. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบ ว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศหรือไม่ ทิศทาง นอกจากนี้ยังสังเกตได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้หรือไม่ มั่นใจได้หรือไม่ว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ระดับต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเกิดประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดียังต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ดีขึ้น

วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ระยะกลาง (SWOT)
 ในการจัดทำแผนแม่บทของจังหวัดสระบุรี
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีความตั้งใจ ๒. บุคลากรมีใจรักในงาน ๓. บุคลากรมีความสามารถด้านไอทีขององค์กร ๔. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ๕. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและปลอดภัย ๖. ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง ๗. บุคลากรรุ่นใหม่มีความรู้ความสามารถ ๘. มีโครงสร้างองค์กรที่ดี และมีความยืดหยุ่น ๙. ขอบเขตการดำเนินงานมีความชัดเจน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. งบประมาณที่จำกัด ๒. มีบุคลากรที่ไม่ได้ ๓. ขาดการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๔. บุคลากรขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ๕. ขาดการวางแผนในการดำเนินงาน ๖. ขาดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๗. ขาดการติดตามประเมินผลการทำงาน ๘. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
โอกาส O	ภัยคุกคาม T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. การขยายตัวของเมือง ๒. มีโครงการพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาล ๓. มีโครงการพัฒนาพื้นที่ในเขตตำบล ๔. มีการพัฒนาพื้นที่ในเขตตำบล ๕. มีการพัฒนาพื้นที่ในเขตตำบล ๖. มีการพัฒนาพื้นที่ในเขตตำบล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. ขาดการติดตามประเมินผลการทำงาน ๓. ขาดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๔. ขาดการวางแผนในการดำเนินงาน ๕. ขาดการติดตามประเมินผลการทำงาน ๖. ขาดการติดตามประเมินผลการทำงาน

การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาแข้ง ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาแข้ง ได้ประกาศใช้บังคับตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุก ๖ เดือน ดังนี้

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ❖ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่ง บริหารงานท้องถิ่นและผู้อำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาแข้งได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- ❖ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ❖ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ❖ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ❖ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาแข้งได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ , ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง ยกเว้น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งจะไปตามประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาแข้งในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และต้องทำเนียบการทุก ๖ เดือน เช่นกัน

๔. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีจุดประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความสมบูรณ์ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระแสงกำหนดขึ้น

ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการทำงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินการตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อมูลพื้นฐานหรือข้อตกลงในการเจริญร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

การจัดทำแผนพัฒนายานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจมีแผนการณีสาคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ รวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิถีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการหันมาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองของภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในกระบวนการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงกำหนด

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนายานบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงจะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประณิผลการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงยิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้น บุคลากรทุกระดับ จึงเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนายานบุคคล ประกอบด้วย ความหมาย ประโยชน์ บทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การจัดทำแผนพัฒนายานบุคคล รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนายานบุคคลรายบุคคล จึงบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนายานบุคคล (IDP) ประกอบด้วย

๓. ผู้บริหารระดับสูง - นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลพระเพลิง
 ๒. ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา - ยี่สิบ หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานทุกระดับ
 ๑. เจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล
 ๔. องค์กร - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอาจ
- บุคคลในแต่ละกลุ่มมีบทบาทและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังตารางต่อไปนี้

กลุ่มบุคคล	บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ
นายก อบต.หนองอาจ	<ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนและผลักดันให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติตาม IDP ตามที่กำหนดขึ้น • อนุมัติหรือการจัดทำ IDP เป็นกระบวนการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาจะส่งเสริมปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี • ติดตามผลการจัดทำ IDP ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร พร้อมแจ้งการนำแผน IDP ไปใช้ปฏิบัติจริง • จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง

ตารางลงคะแนน

คำอธิบายให้ บุคลากรบันทึกคะแนนด้วยตนเอง โดยนำค่าคะแนนที่คิดไว้ใช้หรือต้องการจากข้อ ๑ - ๓ มาลงคะแนนด้วยคะแนนในแบบ ช่อง (๑) - (๓)

คุณลักษณะ	ค่าคะแนน (กรอกด้วยตัวเอง)		
	ระดับปัจจุบัน (๑)	ระดับที่พึงประสงค์ (๒)	ระดับความ ต้องการ พัฒนา (๓)
สมรรถนะหลัก (พนักงานทุกระดับชั้น)			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน			
๔. การบริการเป็นเลิศ			
๕. การทำงานเป็นทีม			
สมรรถนะประจำผู้บริหาร (เฉพาะสายงานผู้บริหาร)			
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง			
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ			
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน			
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์			
สมรรถนะประจำสายงาน (พนักงานส่วนตำบล สุราษฎร์ธานี พนักงานจ้างที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล) ตามระดับ เงินมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			
๑.			
๒.			
๓.			
๔.			
ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ เช่น เสริมทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษา ด้านการจัดการข้อมูล ฯลฯ			
๑.			
๒.			
๓.			
๔.			
๕.			

ตารางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮาง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

ตำแหน่ง	ทักษะที่ต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
ปลัด อบต.	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ การคลัง งานช่าง งาน อำนวยความสะดวก งานสาธารณสุข งาน สิ่งแวดล้อม งานสภา ฯลฯ	ฝึกอบรม ศึกษา งาน	ตามแผนและหนังสือให้ เข้าร่วมอบรมในแต่ละ โอกาส
ส่วนนักงวนปลัด			
ทนายนักปลัด	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งาน อำนวยความสะดวก งานบริหารงานทั่วไป งาน ประสานงานทั่วไป -งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น	ฝึกอบรม ศึกษา งาน	ตามแผนและหนังสือให้ เข้าร่วมอบรมในแต่ละ โอกาส
นักจัดการงานทั่วไป	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอำนวยความสะดวก งานบริหารงานทั่วไป งาน ประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสาร บรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ใน ส่วนราชการอื่น	ฝึกอบรม ศึกษา งาน	ตามแผนและหนังสือให้ เข้าร่วมอบรมในแต่ละ โอกาส
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานแผน งบประมาณ ภูมิปัญญาศึกษา	ฝึกอบรม ศึกษา งาน	ตามแผนและหนังสือให้ เข้าร่วมอบรมในแต่ละ โอกาส
นักทรัพยากรบุคคล	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเขียนขึ้น เก็บรวบรวม งานประเมิน ผลโครงการ งานพัฒนา งานสรรหา งาน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานเครื่อง ราช งานเขียนโครงการ งานฝึกอบรม งาน บริการ ฯลฯ	ฝึกอบรม ศึกษา งาน	ตามแผนและหนังสือให้ เข้าร่วมอบรมในแต่ละ โอกาส
นักพัฒนาชุมชน	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ฝึกอบรม ศึกษา งาน	ตามแผนและหนังสือให้ เข้าร่วมอบรมในแต่ละ โอกาส

	เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเก็บถังขยะ ผู้สูงอายุ คัดยเลือกงาน งานสตรี งานพัฒนาชุมชน ฯลฯ		
เจ้าพนักงานธุรการ	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยความสะดวก งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่เมื่อจัดขึ้นจนราชการอื่น	มีกรอบ ศึกษา งาน	ตามแผนและพันธกิจที่ได้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
จพง. บัญชีเงินและบรรพ. หลากหลายบัญชี	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริหารบัญชี การช่วยฝึก งาน คู่มือ บัญชี ออฟฟิศ ฯลฯ	มีกรอบ ศึกษา งาน	ตามแผนและพันธกิจที่ได้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
พนักงานช่างทั่วไป			
ช่างวัด	สมรรถนะหลัก งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การวัดทางวัด วัดเปิดวัดร้าง งาน บริหาร งานทำความสะอาด การดำเนินการ สืบค้น ฯลฯ	มีกรอบ ศึกษา งาน	ตามแผนและพันธกิจที่ได้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
ช่างช่าง	สมรรถนะหลัก งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบำรุงรักษา คันไม้ สบรณเหตุ งาน บำรุงรักษาเครื่องกลึงไม้เบื้องต้น งาน ออกแบบและตกแต่งต้นไม้เล็กในตู้ ฯลฯ	มีกรอบ ศึกษา งาน	ตามแผนและพันธกิจที่ได้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
กองคลัง			
ผู้ช่วยเสมียนกองคลัง	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยความสะดวก งานบริหาร งานการคลัง งานงบประมาณ งานสวัสดิการ งาน การเงิน การบัญชี การจัดเก็บ งานพัสดุ	มีกรอบ ศึกษา งาน	ตามแผนและพันธกิจที่ได้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
นักวิชาการพัสดุ	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดซื้อ จัดจ้าง งานของทะเบียน พิสดุ ครุภัณฑ์ สวัสดิการ งานวิธีการพัสดุ กลาง สยบ ประมวล ราคาพัสดุ ฯลฯ	มีกรอบ ศึกษา งาน	ตามแผนและพันธกิจที่ได้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดเก็บ งานเขียนใบเสร็จ งานภาษี อากร งานการเงิน ฯลฯ	มีกรอบ ศึกษา งาน	ตามแผนและพันธกิจที่ได้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส

นักวิชาการเงินและบัญชี	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในที่ต่างแห่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุม ฎีกา การเงินฎีกา โภคภัณฑ์ ฯลฯ	มีคุณธรรม ศึกษาธุ งาน	ตามแผนและทบทวนสื่อให้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
พนักงานเชิงความภาคภูมิใจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในที่ต่างแห่ง	มีคุณธรรม ศึกษาธุ งาน	ตามแผนและทบทวนสื่อให้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในที่ต่างแห่ง	มีคุณธรรม ศึกษาธุ งาน	ตามแผนและทบทวนสื่อให้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
กองช่าง			
ผู้อำนวยการกองช่าง	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในที่ต่างแห่ง	มีคุณธรรม ศึกษาธุ งาน	ตามแผนและทบทวนสื่อให้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
นายช่างโยธา	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในที่ต่างแห่ง	มีคุณธรรม ศึกษาธุ งาน	ตามแผนและทบทวนสื่อให้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
เจ้าพนักงานธุรการ	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในที่ต่างแห่ง	มีคุณธรรม ศึกษาธุ งาน	ตามแผนและทบทวนสื่อให้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
กองแนะนําการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในที่ต่างแห่ง เช่น งานบริหารงานการศึกษา งาน ข้าราชการ งานประเมินผลการศึกษา งาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัด จ้าง งานโครงการ งานประเพณี วัฒนธรรม งานการศึกษา ฯลฯ	มีคุณธรรม ศึกษาธุ งาน	ตามแผนและทบทวนสื่อให้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส
นักวิชาการศึกษา	สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในที่ต่างแห่ง เช่น งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัด จ้าง งานโครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการศึกษา ฯลฯ	มีคุณธรรม ศึกษาธุ งาน	ตามแผนและทบทวนสื่อให้ เข้าร่วมอบรมในคณะ โอกาส

แผนงาน/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ระยะเวลา/ปีงบประมาณ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๗	โครงการพัฒนาบุคลากร - โครงการพัฒนาบุคลากร - โครงการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในจำนวน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในจำนวน ร้อยละ ๘๐	๒๐๐,๐๐๐	X	X	X	งานช่าง เจ้าหน้าที่
๘	โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร - โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพัฒนาสมรรถนะ ร้อยละ ๘๐	๒๐๐,๐๐๐	X	X	X	งานช่าง เจ้าหน้าที่
๙	โครงการพัฒนาระบบงาน - โครงการพัฒนาระบบงาน	ร้อยละ ๑๐๐	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพัฒนาสมรรถนะ ร้อยละ ๘๐	๒๐๐,๐๐๐	X	X	X	งานช่าง เจ้าหน้าที่

๙	โครงการประเมินผลบุคลากรที่มี ๖๖ ราย ครั้งที่ ๑	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานบรรจุ ใหม่	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการประเมินผล ๖๖ ราย เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจเรื่องขั้นตอนการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	X		งานประจำ เจ้าหน้าที่
---	---	------------------------------------	--	---	--	-------------------------

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพพนักงานส่วนตำบล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากองงานส่วนตำบลเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ทำเนืองการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลในสายงานของตนเอง	ร้อยละ ๙๐ - ความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางการพัฒนาของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเติบโต สายงาน ร้อยละ ๙๐		X	X	X	งานประจำ เจ้าหน้าที่
๒	จัดทำฐานข้อมูลแบบมีกระบวนการของบุคลากร	ร้อยละ ๙๐ ผู้ได้รับการบันทึก ข้อมูลการฝึกงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่เข้ารับการฝึกงาน ร้อยละ ๙๐ ๕.๐๐ เชิงคุณภาพ - การบันทึกข้อมูลผู้ฝึกงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการฝึกงาน ตรวจสอบได้		X	X	X	งานประจำ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้คู่ความดี

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม รวมกับ เสนอหน่วยงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๕๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในหลาย ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๕๐	๕๐๐,๐๐๐	X		X	งานกา เจ้าหน้าที่
๒	มาตรการส่งเสริมองค์ความรู้ด้าน การทุจริต	ร้อยละผู้ได้รับการส่งเสริม การต่อต้านการทุจริต	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านต้านการทุจริต ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการทุจริต ร้อยละ ๕๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติ มีส่วนความเกี่ยวข้อง ทุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๐	-	X		X	งานกา เจ้าหน้าที่
๓	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕๐๐ แห่ง เพื่อเตรียมความพร้อม องค์ความรู้เพื่อป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	ร้อยละผู้เข้าศึกษา นอกห้องเรียนที่ ๒๒ มาตรฐาน ๕๐๐ และ ๓๐๓	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าอบรมนอกห้องเรียนทุกภาค ๒๒ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ๒๒ ร้อยละ ๕๐	-	X		X	งานกา เจ้าหน้าที่
๔	จัดทำคู่มือและประเมินผล เรื่องภาระงานที่มอบให้	จำนวนเรื่อง	เชิงปริมาณ จัดทำคู่มือภาระงานที่มอบให้ จำนวน ๓ เรื่อง	-	X		-	งานกา เจ้าหน้าที่

		เชิงคุณภาพ ผู้มีอุดมการณ์ที่ชัดเจน สวมบุคลิกอย่างเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ พบว่างานมีผู้ถือเอาประโยชน์ที่สังคมในการปฏิบัติ ปรากฏ				
๔	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานผู้ปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ดีเด่น	รับผิดชอบผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้า ร่วมโครงการทั้งหมดร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ - พบว่างานมีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เป็นแบบอย่างที่ดี	X	X	หน่วยงาน เจ้าหน้าที่
๕	จัดทำคู่มือการให้บริการแบบบูรณาการ ข้าราชการ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ ประชาชน คณะกรรมการบริหารส่วนตำบล พนมทวน	ใจความเด่น	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือคุณภาพให้บริการ จำนวน ๓ เล่ม เชิงคุณภาพ - ผู้มีผลการใช้บริการ สวมบุคลิกอย่างเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ - พบว่างานมีผู้ถือเอาประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ	X	X	สำนักงาน ปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพื้นที่ระบบต่างให้เป็นศูนย์
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนกลางมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี	ผู้รับผิดชอบ
๑	จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพร้อมสื่อการเรียนการสอน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขาม	จำนวนประกาศ รับงานประกาศ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศแจ้งเตือนต่อสื่อมวลชน เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีประกาศ แจ้งข่าวต่อต้านการทุจริต		X	จำนวน เจ้าหน้าที่
๒	กิจกรรมภาคกลางร่วมสร้างพลังใจใส ปฏิบัติธรรม ของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - จำนวนหนังสือที่ประชาชนหรือหน่วยงานราชการขอ ตรวจสอบได้ เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานประชาชน เชิงประโยชน์ - พนักงานวิพากษ์งานด้วยความเป็นอิสระ ตรงไปตรงมาได้		X	ทุกส่วน ราชการ
๓	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี จัดซื้อ	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - ร้อยละของจำนวนโครงการที่ปิด.โดยข้อมูลการจัดซื้อจัด จ้าง เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงานราชการ เชิงประโยชน์ - พนักงานยอมรับความด้วยโปร่งใส ความละเอียด		X	กองคลัง งานพัสดุ
๔	มาตรการลดข้อพิพาทภาคประชาสังคม ประชาชน	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ จำนวนคดีในศาลได้ยุติการฟ้องร้อง		X	จำนวน เจ้าหน้าที่

		<p>ลักษณะภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครุภัณฑ์ที่อยู่ในการทำงานของหน่วยงานของหน่วยงานเดิม - 1. ของราชบัณฑิตยสถาน 								<p>งานช่าง เจ้าหน้าที่</p>
๘	<p>การพัฒนาชิ้นงานการวิจัยและพัฒนา นักวิจัยอาวุโส</p>	<p>ชื่อและผู้ที่รับผิดชอบ</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>บุคลากรที่บรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนา วิจัยและ สอน เชิงคุณภาพ</p> <p>บุคลากรวิจัยวิจัยใหม่ตั้งใจรับพัฒนาทั้งงาน วิทยาส ๓๓</p> <p>เชิงประจักษ์</p> <p>๒. ฝึกอบรมบุคลากรที่วิจัย ๒. ได้รับความสนใจในการ ปฏิบัติงานและเก็บเจ้าหน้าที่ที่รู้ดี</p>					X		
			<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลระดับเป็นผู้เชี่ยวชาญเปลี่ยนแบบ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพส่วนตำบลระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p>							
๙	<p>กิจกรรมโครงการ</p>	<p>ตัวชี้วัดโครงการ</p>	<p>เป้าหมาย</p>	<p>งบ ประมาณ</p>	<p>ระยะเวลาปีที่ดำเนินการ</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ</p>				
๑	<p>ส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการกับโครงการ เป็นผู้นำ</p>	<p>ร้อยละผู้ใช้บริการรวม</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปีที่ ๒ ๖๐% - ปีที่ ๓ ๖๐% <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปีที่ ๒ ๖๐% - ปีที่ ๓ ๖๐% 	<p>๕๐,๐๐๐</p>	<p>X</p>					
๒	<p>ส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการกับโครงการ เป็นผู้นำ</p>	<p>ร้อยละผู้ใช้บริการรวม</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปีที่ ๒ ๖๐% - ปีที่ ๓ ๖๐% <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปีที่ ๒ ๖๐% - ปีที่ ๓ ๖๐% 	<p>๕๐,๐๐๐</p>	<p>X</p>					

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนจังหวัดสมุทรสาครเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและ พัฒนาให้พนักงานส่วนจังหวัดสมุทรสาครมีเอกภาพกับเครือข่าย ท้องถิ่น และภาคประชาคม		เป้าหมา		จำนวน		ระยะเวลา/ปีที่เป็นการ		ผู้รับผิดชอบ	
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการรณรงค์ให้พนักงานส่วนจังหวัดสมุทรสาครเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงประจักษ์ - พบว่างานที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องและสภาพแวดล้อมน่าอยู่	๑๐,๐๐๐	X	X	X	X	X	X	
๒	โครงการส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ได้ผลประโยชน์จากโครงการบริหารงานส่วนจังหวัดสมุทรสาคร - จัดฝึกอบรมไปไกล่	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - เกิดและตระหนักเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - เกิดความเข้าใจและความพึงพอใจในโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ - ค่าบประมาณที่ถึง มีเกิดและบรรลุตามที่ได้โครงการ								

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรวมกันพัฒนา		กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนจังหวัดสมุทรสาครมีผลจากดัชนีชี้วัดอื่นและปรับแก้ไขในผลงานของตน		เป้าหมาย		จำนวน		ระยะเวลา/ปีที่เป็นการ		ผู้รับผิดชอบ	
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและสร้างระบบส่งเสริมในองค์กร ในส่วนการเจ้าหน้าที่	ร้อยละของผู้มีผลสัมฤทธิ์	เชิงปริมาณ บุคลากร มาติดต่อราชการ การเข้าพบเจ้าหน้าที่ ร้อยละ ๙๓ เชิงคุณภาพ ผู้มาติดต่อราชการมาด้วยใจดี พนักงานที่มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ พนักงานมีผลการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ								

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ มุ่งกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วิธีวัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำหน่วยงานราชการ	จัดประชุมการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมประชุมประจำเดือนร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - ส่งมอบการ จัดทำเอกสารนำเสนอผลงานประจำเดือน ร้อยละ ๑๐๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานผู้การเคลื่อนไหวและการดำเนินงานของแต่ละ		X	X	ทุกคน ราชการ
๒	โครงการจัดการความรู้ของหน่วยงาน (RKM)	จัดสรรค่าจ้าง	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การจัดการความรู้ (RKM) ของหน่วยงาน ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ที่ใช้จัดกลุ่มองค์กรของโครงการ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานผู้จัดการเรียนรู้ร่วมกับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	๕๐,๐๐๐	X	X	ทุกส่วน ราชการ
๓	โครงการเสริมสร้างทีมงานเป็นทีม	จัดสรรค่าจ้าง	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการที่สานสัมพันธ์ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐	๒๕๐,๐๐๐	X	-	ทุกคน เจ้าหน้าที่

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การลงงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันที่พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการขอคัดเลือกไปแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย เป็นผู้ดำเนินการ

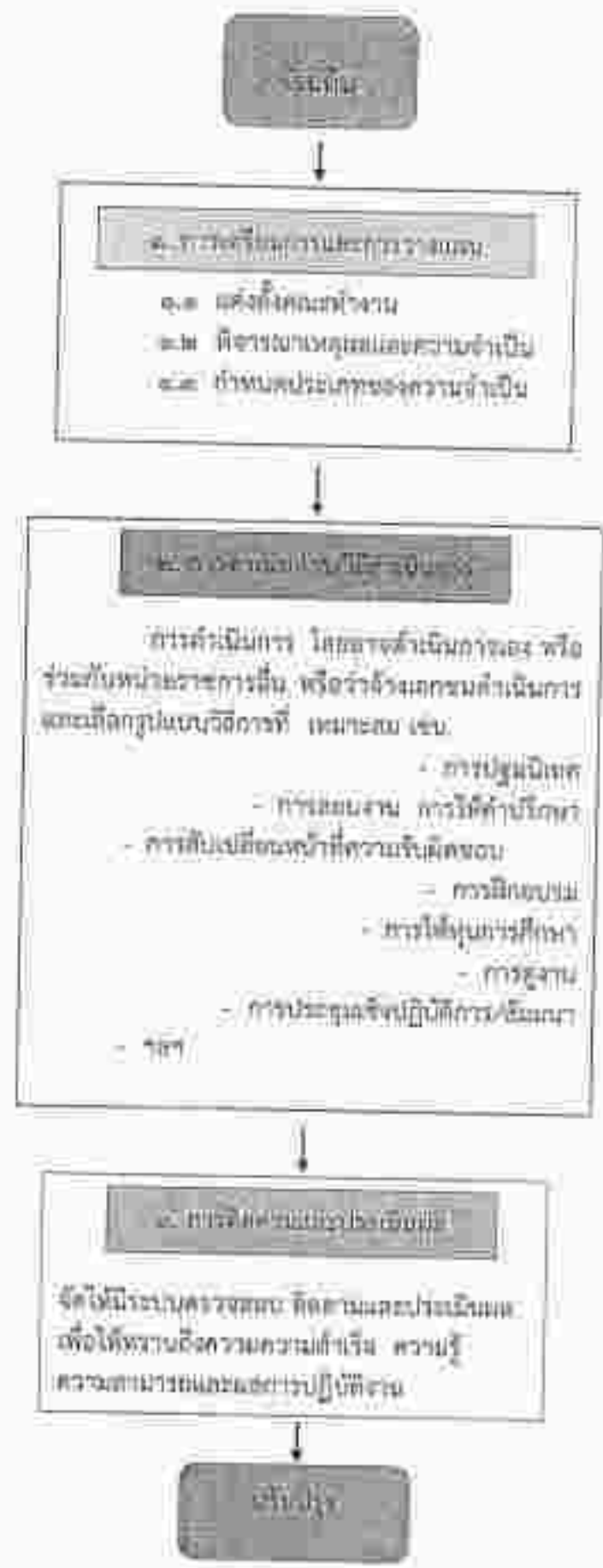
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการพัฒนาบุคลากรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			กิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ธนาคาร ดำเนินกิจกรรม	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับจัด อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	จัด อบต. ได้รับการศึกษาอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงาน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในกระบวนการงานในหน้าที่ ซึ่งรับผิดชอบมากขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการศึกษาอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน การคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการศึกษาอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผอ. กษช. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการศึกษาอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ที่กองและทางฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ภาค. ดำเนินการ	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเชื่อมโยงกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	พจนานุกรม ส่วนแต่ละส่วนได้รับความรู้ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑๑๑	/
๖	หลักสูตรเกี่ยวข้องกับนักวิชาการที่เชี่ยวชาญหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	พจนานุกรม ส่วนแต่ละส่วนได้รับความรู้ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑๑๑	/
๗	หลักสูตรเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนกลาง ได้รับความรู้ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑๑๑	/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในความรู้ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับความรู้ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑๑๑	/

ที่	โครงการรณรงค์สุขภาพที่พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ศึกษาผลการนิเทศแบบก้าวหน้า
				ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	
๔	หลักสุตรเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน หรือหลักสุตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และศรัทธาเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานแต่ละระดับ และลดตำแหน่งผู้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พฤษภาคมส่วนตำบล ได้รับบริการ ผักอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ศึกษาผลการนิเทศแบบก้าวหน้า
๕๐	หลักสุตรที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่งานสุรการ หรือหลักสุตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และศรัทธาเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และลดตำแหน่งผู้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พฤษภาคมส่วนตำบล ได้รับบริการ ผักอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ศึกษาผลการนิเทศแบบก้าวหน้า
๕๓	หลักสุตรที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชีหรือหลักสุตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และศรัทธาเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และลดตำแหน่งผู้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พฤษภาคมส่วนตำบล ได้รับบริการ ผักอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ศึกษาผลการนิเทศแบบก้าวหน้า
๕๖	หลักสุตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้จำหน่าย พืชผักหรือหลักสุตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และศรัทธาเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และลดตำแหน่งผู้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พฤษภาคมส่วนตำบล ได้รับบริการ ผักอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ศึกษาผลการนิเทศแบบก้าวหน้า
๕๗	หลักสุตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้จำหน่ายผักหรือหลักสุตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และศรัทธาเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และลดตำแหน่งผู้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พฤษภาคมส่วนตำบล ได้รับบริการ ผักอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ศึกษาผลการนิเทศแบบก้าวหน้า
๕๘	หลักสุตรเกี่ยวกับช่างไม้หรือช่างก่ออิฐหรือหลักสุตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และศรัทธาเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และลดตำแหน่งผู้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พฤษภาคมส่วนตำบล ได้รับบริการ ผักอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ศึกษาผลการนิเทศแบบก้าวหน้า

ที่	โครงการ/ผลิตภัณฑ์/กิจกรรมที่พัฒนา	วัตถุประสงค์	สาระสำคัญ	ปีงบประมาณที่ศึกษา			ลักษณะการวิจัย/ระบบ/สภาพศึกษา
				ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับหนังสือเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับบริการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	/	สสจ. ดำเนินการ ๕๐%	สสจ. โดยร่วมกับหน่วยงานอื่น
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับบริการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	/	/	/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับบริการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๗	/	/	/
๑๘	การส่งเสริมระบบคุณภาพระบบบริการ	เพื่อเสริมเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับบริการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	/	/	/
๑๙	การพัฒนากระบวนการ ๓ ให้อุปสงค์เชิงสุขภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	๔๐	๔๐	/	/
๒๐	การที่แผนกพัฒนาสุขภาพส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่ประสิทธิผลในภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับบริการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๕๐	๕๐	/	/

คณะแพทยศาสตร์การสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ปี / ภาคเรียน	รายวิชา / วิชาเอก	หน่วยกิต	ภาคเรียนที่ 1		ภาคเรียนที่ 2		ภาคเรียนที่ 3		ภาคเรียนที่ 4		รวม	หมายเหตุ
			ก.ย. - ธ.ค.	ม.ค. - เม.ย.	ก.ย. - ธ.ค.	ม.ค. - เม.ย.	ก.ย. - ธ.ค.	ม.ค. - เม.ย.	ก.ย. - ธ.ค.	ม.ค. - เม.ย.		
1	วิชาเตรียมการสัตวแพทย์ / สัตวแพทย์ (สัตวแพทย์) / สัตวแพทย์ (สัตวแพทย์) / สัตวแพทย์ (สัตวแพทย์)	1										
2	วิชาสัตววิทยา / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา)	1										
3	วิชาสัตววิทยา / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา)	1										
4	วิชาสัตววิทยา / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา)	1										
5	วิชาสัตววิทยา / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา)	1										
6	วิชาสัตววิทยา / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา)	1										
7	วิชาสัตววิทยา / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา)	1										
8	วิชาสัตววิทยา / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา)	1										
9	วิชาสัตววิทยา / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา)	1										
10	วิชาสัตววิทยา / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา) / สัตววิทยา (สัตววิทยา)	1										

