

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू
อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิวเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ นักจัดการงานทั่วไปเป็นกรรมการและเลขานุการ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานการให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างพอเพียงและทั่วถึงทุกพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิวหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ บุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป สมดังวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรที่ตั้งไว้ว่า บุคลากร อบต.นาจิว มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน

งานบริหารงานบุคคล

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๒
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๔
ส่วนที่ ๓	ขั้นตอนการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๔	หลักสูตรในการพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๕	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๖	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๐
ส่วนที่ ๗	การติดตามและประเมินผล	๑๑
ส่วนที่ ๘	บัญชีโครงการพัฒนาบุคลากร	๑๒

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว เป็น อบต.ขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งที่ใช้ปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งคาดการณ์ว่าในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาจิวจะมีภารกิจ ปริมาณงานและความซับซ้อนของงานเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก และมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายนพ.ศ. ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล (Training Needs) ซึ่งจะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่นระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

๑. เตรียมการและวางแผน
๒. การดำเนินการพัฒนา
๓. การติดตามและประเมินผล

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้างจึงได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ช่วยให้การปฏิบัติราชการ การบริการประชาชนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้างได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าง
“ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วน ตำบลนาจ้างตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิง ภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจาย ภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการ ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ โปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาตนเอง
๓. เสริมสร้างสำนึกม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และมีความโปร่งใส

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมโครงการ

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๒ โครงการต่อคนต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ ๑ : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๒ : จำนวนความรู้หรือบทความที่รวบรวมเข้าระบบ KM

เป้าหมาย : ส่วนราชการละ ๑ เรื่องต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างค่านิยม วัฒนธรรมจริยธรรมเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ตัวชี้วัดที่ ๑ : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือได้เข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๒ : จำนวนครั้งของการเผยแพร่สำนึกและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตัวชี้วัดที่ ๑ : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบรม.นางั้วเข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๓ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรมีความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิวในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาจิวทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลและการพัฒนา ให้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง

ส่วนที่ ๓

ขั้นตอนการพัฒนา

การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลน่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานโดยเลือกแนวทางการพัฒนาซึ่งมีอยู่หลากหลายแนวทาง เช่น การ ฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การให้ทุนการศึกษาตลอดจนการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่จะดำเนินการ โดยอาจจัดทำเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลน่าจะมีแนวทางในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อสังเกตการปฏิบัติงานว่ามีพัฒนาการเป็นไปในทางดี ขึ้นหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งให้คำแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาการทำงานเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้น และให้มีการประเมินผลการพัฒนา ประกอบกับการจัดทำรายงานผลการ ฝึกอบรมและแบบติดตามประเมินผล การฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชา เมื่อ ได้ผ่านการติดตามประเมินผลแล้ว จึงถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานแอกบรรม งานพิมพ์ดีดงานด้านช่าง หลักสูตรการแอกบรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ เป็นต้น

๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น ม นุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและ การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๖. หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็น ได้แก่ การพัฒนาความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรม ของต่างประเทศเพื่อเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น ทั้งนี้สามารถสรุปหลักสูตร/หัวข้อที่พนักงานมีความประสงค์ในการพัฒนาได้ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติการเงินการคลัง การพัสดุ การฝึกอบรม และการเดินทางไปราชการ
- หลักการเขียนโครงการที่ถูกต้อง
- การอบรมทัศนคติ ความมีน้ำใจ และใส่ใจการทำงาน
- อบรมระบบ e-laas

สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

- ระเบียบฯ ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาฯ และแนวทางปฏิบัติ
- ระเบียบฯ แนวทางเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ
- ระเบียบฯ เกี่ยวกับงานสารบรรณ การเขียนรายงานการประชุม
- การอบรมความรู้เรื่องความก้าวหน้าในสายงาน
- การบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนระดับ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง

- ศิลปะการพูดและเพื่อจูงใจและครองใจคน
- การอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์เช่น โปรแกรม Photoshop และ การพัฒนาเว็บไซต์
- การอบรมมาตรฐานความปลอดภัยในการใช้รถเครน และรถกระเช้า
- เพิ่มประสิทธิภาพการดับเพลิงขั้นสูง และเทคนิคการผจญเพลิงขั้นสูง
- การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับงานสารบรรณ
- อบรมเรื่องการใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การช่วยเหลือผู้ประสบภัยในที่อับอากาศ

กองคลัง ประกอบด้วย

- ระเบียบๆ เกี่ยวกับการเงินและบัญชี การเบิกจ่ายเงิน การจัดเก็บรายได้ พัสดุ และแนวทางปฏิบัติ
- เสริมสร้างและพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- การบริหารงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ระบบ E-GP, ระบบ E-Auction และ E-laas

กองช่าง ประกอบด้วย

- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร
- ราคากลางงานราชการ
- การควบคุมการก่อสร้างและการรายงานการก่อสร้าง
- อบรมโปรแกรม Sketshop
- การทำงานเป็นทีม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การออกแบบอาคารและวิเคราะห์โครงสร้าง
- ระเบียบๆ ว่าด้วยงานพัสดุ , วิธีคิดราคากลาง และเทคนิคการตรวจรับงานที่ถูกต้อง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ระเบียบๆ และแนวทางปฏิบัติในการจัดงานต่าง ๆ เช่น งานประเพณี การแข่งขันกีฬา
- ระเบียบๆ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน และการพัสดุ
- ระเบียบๆ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา
- หลักสูตรสถานศึกษา และการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การใช้คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมต่าง ๆ เช่น การออกแบบ?เอปราคาสัมพันธ์

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน่าจะมีหลายวิธีการ ได้แก่

๑. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยองเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา
๒. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยองมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยองส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลน่าจะเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาเอง

กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลน่าจะทำดำเนินการเอง สามารถใช้ได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่เข้ามาใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลน่าจะทำดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและ ดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลน่าจะเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้หรือเชิญเป็นวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน่าจะได้ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน
๓. การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรมทั้งในห้องฝึกอบรมและการฝึกอบรมทางไกลหรือการฝึกอบรมผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต
๕. การให้ทุนการศึกษา (เมื่อมีหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน)
๖. การศึกษาดูงานทั้งในและนอสนสถานที่
๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา
๘. การฝึกภาคสนาม
๙. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ
๑๐. การทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน
๑๑. การทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน
๑๒. วิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางิ้วได้กำหนดให้มีการดำเนินการตลอดปีงบประมาณ เป็นระยะเวลา ๓ ปี คือ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ระยะเวลาดังตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ระยะเวลาดังตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ระยะเวลาดังตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

โดยมีการกำหนดช่วงเวลาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา รวมถึงวิธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรที่กำหนดไว้

ส่วนที่ ๖

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิวได้รับการจัดสรรตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปีอย่างชัดเจน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบด้วยรายการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ของคณะผู้บริหาร ข้าราชการท้องถิ่น และพนักงานจ้างท้องถิ่น งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด อบต.

๒. โครงการอบรมและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานท้องถิ่น พนักงานจ้าง ผู้นำ คณะกรรมการชุมชน อสม. และประชาชน งบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท/ปี แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด อบต.

๓. โครงการส่งเสริม คุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท/ปี แผนงาน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน งาน ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด อบต.

๔. โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ ๑๓๐,๐๐๐ บาท แผนงานการศึกษา งาน ระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ผู้รับผิดชอบ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกอาณาจักร งบประมาณ ๘๕๐,๐๐๐ บาท ประกอบด้วย

- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท/ปี ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด

- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบประมาณ ๑๒๐,๐๐๐ บาท/ปี ผู้รับผิดชอบ กองคลัง

- แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ บาท/ปี ผู้รับผิดชอบ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน งบประมาณ ๘๐,๐๐๐ บาท/ปี ผู้รับผิดชอบ กองช่าง

รวมงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิว ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งสิ้น จำนวน ๑,๔๓๐,๐๐๐.- บาท (หนึ่งล้านสี่แสนสามหมื่น บาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๐ ซึ่งทั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖ ๔ ไว้จำนวน ๓๒,๑๕๑,๐๐๐.- บาท และสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๖ คาดว่าจะทั้งงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาจิวไว้ในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ ทั้งนี้ การทั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาจะดำเนินการในภายหลังเมื่อระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานมีความชัดเจนและบังคับใช้เรียบร้อยแล้ว

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าว จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ โดยใช้วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีการร่วมกัน ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบก่อน หลัง และแบบสอบถามติดตามประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง โดยทำการทดสอบโดยผู้เข้ารับการพัฒนาเอง และโดยสอบถามผู้บังคับบัญชา
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า งาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ต้อง้องการบริหารส่วนตำบลนาจ้าวส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด
๔. การสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาว่ามีการพัฒนาก้าวหน้าไปหรือไม่อย่างไร
๕. การสังเกตการปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมของพนักงานทุกส่วนราชการ
๖. การจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกส่วนราชการ
๗. วิธีการอื่น ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม

ส่วนที่ ๘ บัญชีโครงการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมอาชีพในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบต.นาจัวเข้าร่วม

เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๒ โครงการต่อคนต่อปี

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำมนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานหรือการบริหารจัดการและการบริการประชาชน	- จัดการฝึกอบรมปีละ ๑ ครั้ง กลุ่มเป้าหมายจำนวน ๓๑ คน ช่วงเดือน เม.ย.-ก.ค.ของทุกปี	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ บาท	- จำนวนครั้งที่จัดการฝึกอบรมต่อปี - จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
๒	โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.อบต.นาจัว	- จัดการฝึกอบรม ปีละ ๑ ครั้ง กลุ่มเป้าหมายจำนวน ๒๐ คน ช่วงเดือน มี.ค.-ก.ย.ของทุกปี	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	- จำนวนครั้งที่จัดการฝึกอบรมต่อปี -จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม	พนักงานส่วนตำบลและครูผู้ดูแลเด็ก มีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ๑๓	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ประจำตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเฉพาะ ตำแหน่งของพนักงาน ให้ดีขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุก คนที่ยังไม่ผ่านการ ฝึกอบรมประจำตำแหน่ง โดยดำเนินการตลอด ปีงบประมาณ	๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑๕๐,๐๐๐ บาท	๑๕๐,๐๐๐ บาท	- จำนวนพนักงาน ส่วนตำบลที่ยังไม่ ผ่านการฝึกอบรม ประจำตำแหน่ง อย่างน้อยร้อยละ ๓๐	- พนักงานส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถ และเป็นมืออาชีพใน การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๔	โครงการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ ทักษะและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านของพนักงานให้ ดียิ่งขึ้น	- พนักงานส่วนตำบลทุก คนเข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปีโดย ดำเนินการตลอด ปีงบประมาณ	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	- จำนวนพนักงาน ที่ผ่านการ ฝึกอบรมอย่าง น้อยร้อยละ ๕๐	- พนักงานส่วนตำบลมี ความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ดียิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการกำหนดตัวชี้วัด การปฏิบัติราชการและ เส้นทางความก้าวหน้า ของพนักงานส่วน	- เพื่อให้ผู้เข้าร่วม โครงการมีความรู้ เกี่ยวกับการกำหนด ตัวชี้วัด และค่าเป้า หมายในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานและ มีความรู้เกี่ยวกับเส้น ทางความก้าวหน้า	พนักงานเข้าร่วมไม่น้อย กว่าร้อยละ ๕๐ ของ จำนวนพนักงานทั้ง หมดโดยดำเนินการเดือน ม.ค.- ก.ย.ของทุกปี	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๘๐ สามารถจัดทำ ข้อตกลงตัวชี้วัด รายบุคคลเพื่อใช้ ในการประเมินผล งานได้	- กลุ่มเป้าหมายมี ความรู้ในการจัดทำ แบบประเมิน	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรของนายก อบต. รองนายก และเลขาธิการ นายก อบต. นาจิว	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร	- นายก อบต. - รองนายก อบต. - เลขาธิการ โดยดำเนินการตลอดปี	๖๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ บาท	- จำนวนของคณะผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วอย่างน้อยร้อยละ ๕๐	- คณะผู้บริหารมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัด อบต.
๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรของสมาชิกสภา อบต.	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของสมาชิกสภา	- สมาชิกสภา อบต. นาจิว จำนวน ๑๔ คน โดยดำเนินการตลอดปีงบประมาณ	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	- จำนวนสมาชิกสภาฯ ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วอย่างน้อยร้อยละ ๗๐	- สมาชิกสภาฯ มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่มากขึ้น	สำนักปลัด อบต.
๘	โครงการฝึกอบรมและสัมมนาตามโครงการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการพัฒนาตนเองของพนักงานท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	- เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป โดยดำเนินการตลอดปีงบประมาณ	๖๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ บาท	- จำนวนพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ ๗๐	- พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น	สำนักปลัด อบต.

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๙	โครงการฝึกอบรมและสัมมนาตามโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาตนเองของคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต.	- เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - สมาชิก สภา อบต. โดยดำเนินการ ตลอด ปีงบประมาณ	๖๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ บาท	- จำนวนคณะ ผู้บริหาร และ สมาชิกสภา อบต. ที่ผ่านการ ฝึกอบรมอย่าง น้อยร้อยละ ๗๐	- คณะผู้บริหารและ สมาชิก สภา อบต.มี ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	สำนักปลัด อบต.
๑๐	โครงการอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์	- เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วน ตำบลและพนักงาน จ้างที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการ ตามความ เหมาะสม ในช่วง ปีงบประมาณ	ตามความ เหมาะสม และจำเป็น	ตามความ เหมาะสม และจำเป็น	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	- จำนวนพนักงาน ที่ผ่านการ ฝึกอบรมอย่าง น้อยร้อยละ ๗๐	- พนักงานส่วนตำบลมี ความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบต.นาจี้วได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม

เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๒ จำนวนความรู้หรือบทความที่รวบรวมเข้าระบบ KM

เป้าหมายยุทธศาสตร์ ส่วนราชการละ ๑ เรื่องต่อปี

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑	โครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM)	- เพื่อรวบรวมความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติ งานที่มีอยู่ส่วนราชการ ให้รวมอยู่ในที่เดียว กันเพื่อง่ายต่อการ ค้นคว้า	- รวบรวมความรู้ โดยส่วนราชการ ละ ๑ จุดที่ใช้ สำหรับการศึกษา และค้นคว้า ตลอดปี งบประมาณ	-	-	-	- จำนวนความรู้ที่ จัดทำส่วนราชการ ละ ๑ จุดการเรียนรู้	- องค์กรมีองค์ความรู้ ที่เป็นเอกสาร พร้อม นำไปประกอบการ ปฏิบัติงานได้	ทุกส่วนราชการ
๒	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์ อบต. -จัดทำรายงานผลการ ฝึกอบรม	-เพื่อรวบรวมความรู้ เป็นหมวดหมู่และ จัดทำฐานข้อมูล -เพื่อสร้างคลังความรู้ ระเบียบข้อกฎหมาย ผ่านระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์	- บุคลากรใน องค์กรได้รับ ความรู้เพิ่ม	-	-	-	จำนวนฐานข้อมูล ความรู้ด้านต่าง ๆ - มีการจัดบอร์ด ประชาสัมพันธ์ผลงาน - มีเว็บไซต์ อบต.เพื่อ ประชาสัมพันธ์ผลงาน - มีการรายงานผล หลังจากการฝึกอบรม	- มีการจัดการความรู้ที่ ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓	การจัดประชุมพนักงาน ประจำเดือน	- เพื่อซักซ้อมแนวทาง ในการปฏิบัติราชการ	- เพื่อการปฏิบัติ ราชการที่มี ประสิทธิภาพและ เป็นแนวทาง เดียวกันตลอดปี งบประมาณ	-	-	-	- มีการประชุม ประจำเดือนอย่าง น้อยร้อยละ ๘๐ ของปีงบประมาณ	- การปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลไป ในแนวทางเดียวกันและ ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายข้อบังคับ	ทุกส่วนราชการ
๔.	โครงการอื่น ๆ ที่เหมาะสม และจำเป็นตามสภาพการณ์	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานจ้างที่ เกี่ยวข้อง โดย ดำเนินการตาม ความเหมาะสม ในช่วง ปีงบประมาณ	ตามความ เหมาะสม และจำเป็น	ตามความ เหมาะสม และจำเป็น	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	- มีการจัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	- พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบต.นาจิวได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจิตอาสา

เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๒ จำนวนครั้งของการเผยแพร่ค่านิยมและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

๑

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑	โครงการสื่อสารและ เผยแพร่ ค่านิยมและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรมการ ทำงาน	- เพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมและคุณธรรม จริยธรรมของ พนักงาน	- จัดการเผยแพร่ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ระหว่าง เดือน ต.ค.-ธ.ค. ของทุกปี	-	-	-	- มีการจัดการ เผยแพร่ที่ทำ การเผยแพร่ ค่านิยม	- พนักงานได้ทราบถึง ค่านิยมและมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม การทำงาน	สำนักปลัด อบต.
๒	- จิตอาสาช่วยเหลือชุมชน	- เพื่อเสริมสร้างการ เสียสละและการมี จิตอาสาของ พนักงาน	- พนักงานเข้า ร่วมกิจกรรม อย่างน้อยร้อยละ ๗๐ โดยดำเนินการ ช่วงเดือน ม.ค.-ธ.ค. ของทุกปี	-	-	-	- จำนวนพนักงานที่ เข้าร่วมโครงการ	- พนักงานมีการ เสียสละเพื่อส่วนรวม	ทุกส่วนราชการ
๓	- โครงการส่งเสริม คุณธรรมและพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม ของพนักงาน	- จัดการฝึกอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งช่วงเดือน ม.ค. - ธ.ค. ของทุกปี	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	- จำนวนพนักงาน ส่วนตำบลที่เข้าร่วม โครงการ ร้อยละ ๙๐	- พนักงานได้รับความ รู้และแง่คิดถึงหลัก คุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต.

๑๙

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือความประพฤติดี	- เพื่อยกย่องและให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานหรือมีความประพฤติดีให้เป็นต้นแบบขององค์กร	- จัดกิจกรรมยกย่องจำนวน ๑ ครั้ง/เดือน ช่วงเดือน ม.ค.-ธ.ค.	-	-	-	- จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	- พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีต้นแบบตัวอย่างที่ดีให้ดำเนินรอยตาม	สำนักปลัด อบต.
๕	โครงการเผยแพร่ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัย	เพื่อให้พนักงานมีความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัย	- จัดการเผยแพร่ความรู้เรื่องวินัยและการรักษา วินัยอย่างน้อย ๓ เดือน/ครั้ง ตลอดปีงบประมาณ	-	-	-	- จำนวนครั้งที่เผยแพร่ อย่างน้อย ๓ ครั้ง/ปี	- พนักงานได้รับความรู้เรื่องวินัยและการรักษา วินัย และปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของการเป็นข้าราชการที่ดี	สำนักปลัด อบต.
๖	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึก ป้องกันทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ	- เพื่อปลูกจิตสำนึกและยึดถือการปฏิบัติงานและพฤติกรรมตามหลักธรรมาภิบาลสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร	- ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและประชาชน ในช่วงเดือน ม.ค.-ธ.ค. ของปีงบประมาณ	๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐ บาท	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ๖๐% ของเป้าหมาย	ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและประชาชน มีความรู้ความเข้าใจ พัฒนากิจกรรมการปฏิบัติงาน โดยมีจิตสำนึกยึดมั่นตามระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติบริการประชาชนอย่างเสมอภาค	สำนักปลัด อบต.

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๗	โครงการอื่น ๆ ที่เหมาะสม และจำเป็นตามสภาพการณ์	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ เกี่ยวข้องโดยเน้น การตามความ เหมาะสมในช่วง งบประมาณ	ตามความ เหมาะสม และจำเป็น	ตามความ เหมาะสม และจำเป็น	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	- มีการจัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๙ ครั้ง/ปี	- พนักงานมี ศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบต.นาจิวเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๓ โครงการต่อคนต่อปี

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๒ ระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เป้าหมายยุทธศาสตร์ ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรมีความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑	โครงการสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	- เพื่อสำรวจระดับ ความผาสุก ความพึง พอใจและแรงจูงใจ ของพนักงาน	- ดำเนินการ อย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี บุคลากร ร้อยละ ๘๕ มี ความผาสุกๆ ใน การปฏิบัติงาน ช่วงเดือน มิ.ย. - ก.ย.ของทุกปี	-	-	-	- จำนวนครั้งที่ทำ การสำรวจ - ผลการสำรวจ	- ผู้บังคับบัญชาได้ ทราบถึงระดับความ ผาสุก ของพนักงาน และหาแนวทาง ส่งเสริม	สำนักปลัด อบต.
๒	โครงการ ๕ ส. และ กิจกรรม Big Cleaning Day	- เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อม และ สุขนิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	- จัดกิจกรรม ๕ ส เป็นประจำ ทุกเดือนตลอด ปีงบประมาณ	-	-	-	- จำนวนครั้งที่จัด กิจกรรม	- องค์กรมีภาพ แวดล้อมที่ดีพนักงาน ได้รับการเสริมสร้างสุข นิสัยที่ดีในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๓	โครงการงานเลี้ยงสังสรรค์ และงานรื่นเริงประจำปี	- เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	- จัดกิจกรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ช่วง เดือน ธ.ค.ของ ทุกปี	-	-	-	จำนวนครั้งที่จัด กิจกรรม	- พนักงานมีขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมาก ขึ้น	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔	โครงการอื่น ๆ ที่เหมาะสม และจำเป็นตามสภาพการณ์	- เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้ มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานจ้างที่ เกี่ยวข้อง โดย ดำเนินการตาม ความเหมาะสม ในช่วง ปีงบประมาณ	ตามความ เหมาะสม และจำเป็น	ตามความ เหมาะสม และจำเป็น	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	- มีการจัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	- พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ