



แผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
(Human Resource Development Plan)



แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

งานพัฒนาบุคลากร



แผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
(Human Resource Development Plan)



แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

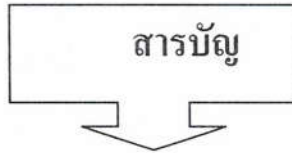
งานพัฒนาบุคลากร

คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภา อบต.ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา ทุกด้าน เท่าที่ กำลังความสามารถของ อบต.และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง และอาจจะมีการปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่



ส่วนที่ ๑	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑ - ๒
ข้อมูลอัตรากำลัง	
- โครงสร้างอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	๓
การวิเคราะห์บุคลากร	
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๓
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๔
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๕-๖
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๗
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนาในภาพรวม	๘-๙
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๐-๑๗
ส่วนที่ ๕	
ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผล	๑๘-๓๐
ภาคผนวก	
องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	
แบบสอบถามขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. สภาพการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

/ต.ต้อง.....

๓.ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔.ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

/โครงสร้าง.....

๓. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

S จุดแข็ง	W จุดอ่อน
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
O โอกาส	T ข้อจำกัด
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

W

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

O

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

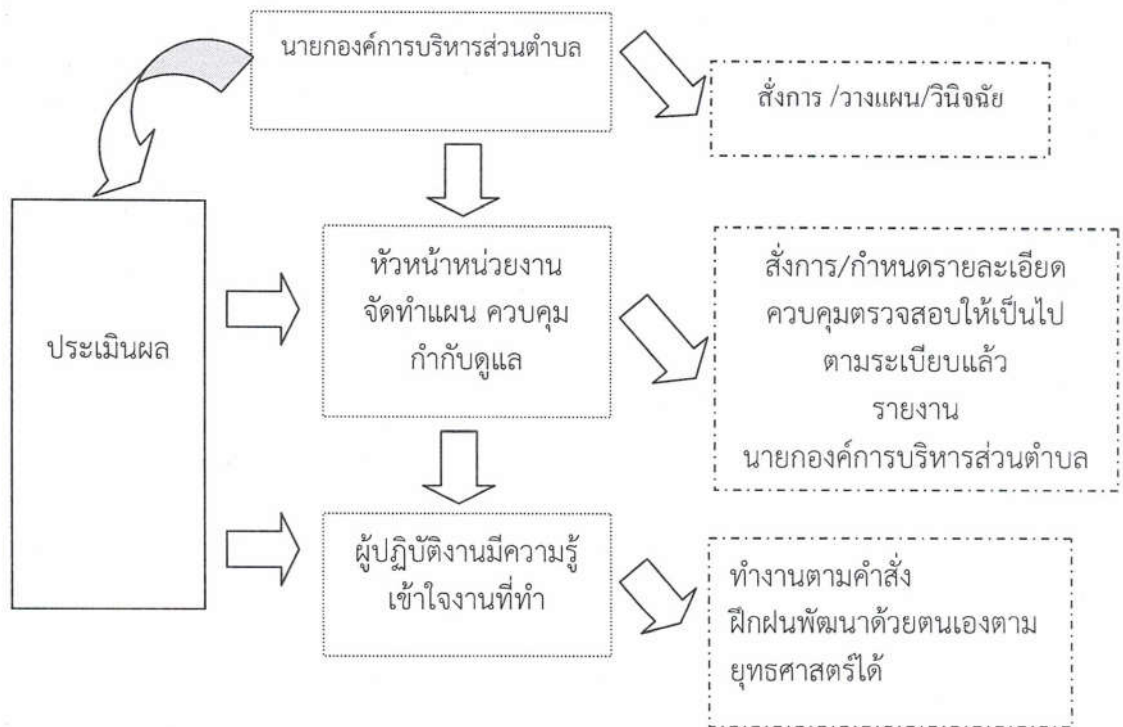
T

ข้อจำกัด

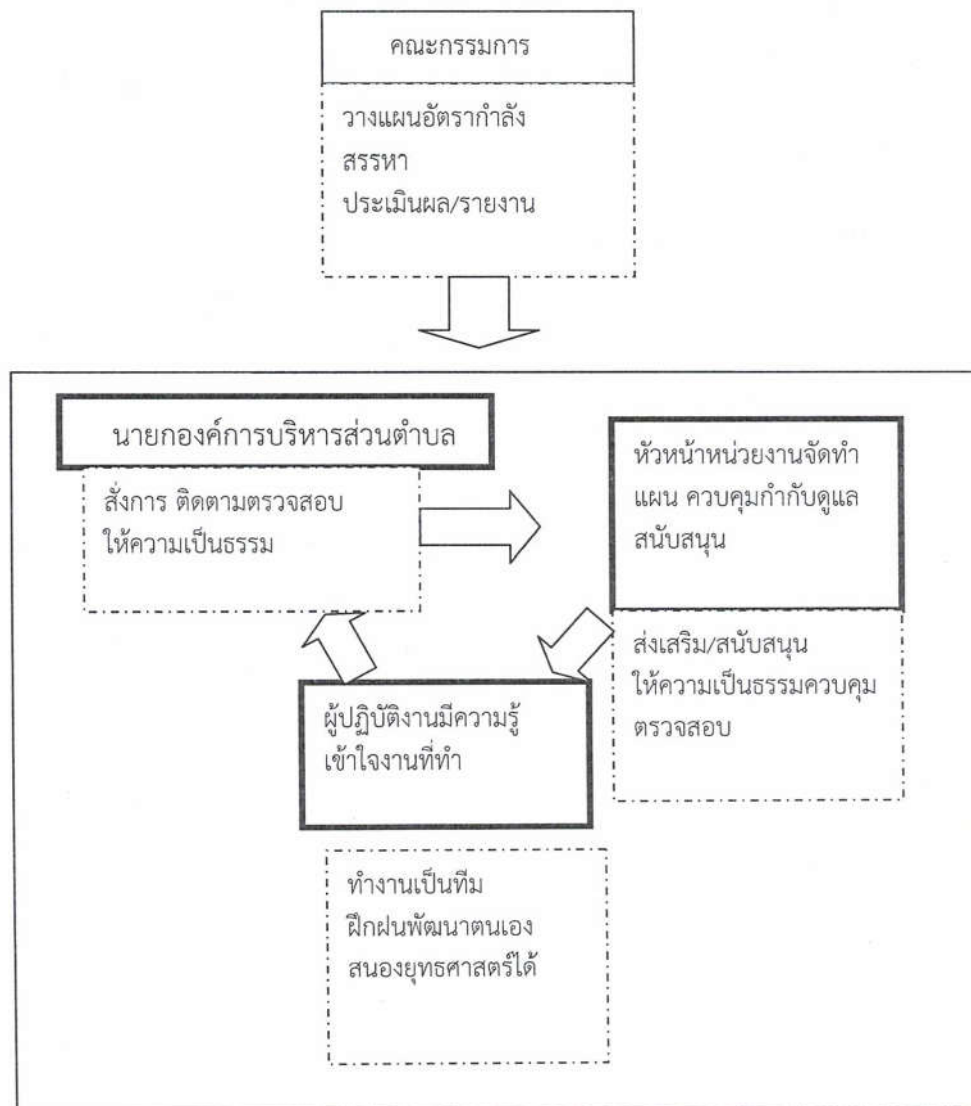
๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๔. ถนนเพชรเกษมกว้างมากเกินไปการติดต่อสองฝั่งไม่สะดวก การให้บริการล่าช้า

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลาง

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาศูนย์กลางในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิดโดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาถัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๔.๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๓. ด้านการบริหาร
 - ๔.๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๔.๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. หลักสูตรรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. หลักสูตรเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. หลักสูตรประธานสภา อบต.

๕. หลักสูตรนักบริหารงานอบต.

๖. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.

๗. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.

๘. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๙. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๐. หลักสูตรบุคลากร
๑๑. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๑๓. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง/หัวหน้าส่วนการคลัง
๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๕. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๖. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๗. หลักสูตรหัวหน้าส่วนโยธา/นักบริหารงานช่าง
๑๘. หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา
๑๙. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๒๐. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๒๑. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๒. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๓. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๒๖. หลักสูตรด้านการบริหาร
๒๗. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๒๘. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
๒๙. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒๙.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- ๒๙.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการ เดียวกันได้

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้กำหนด
วิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ นอกจากมี
วิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหาร
ส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

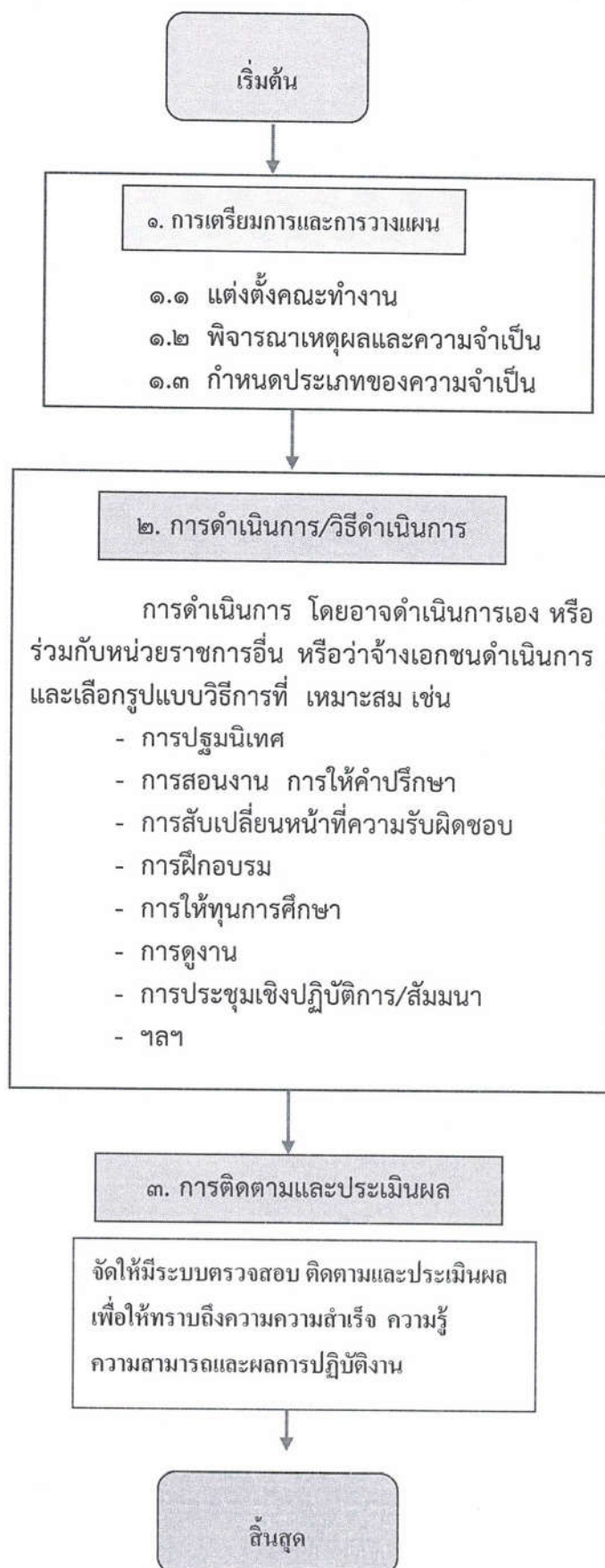
๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๔. โครงการตามแผนพัฒนา พัฒนางานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการ
ปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



หลักสูตรการพัฒนา/วิธีการพัฒนา/ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา/งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา/และการติดตามและประเมินผล

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานที่รับผิดชอบ
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หลักสูตรด้านต่างๆ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		งบประมาณ/หน่วยงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
			ระดับ	จำนวน					
๑.การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการ/กิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อปท.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	องค์การบริหารส่วนตำบล อ่าวลึกใต้	ช่วงเวลาที่บรรจุแต่งตั้ง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	-พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	ก.อบต.จังหวัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผล

หลักสูตรด้าน ต่างๆ	แผนงาน/ โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ/ หน่วยงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๒.การฝึกอบรม	๒.๑โครงการ พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม	-เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการ อบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายการจ่ายของ โครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	-บุคลากรมี คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชน ให้ดำเนินชีวิตได้ อย่างปกติสุข	-หน่วยงาน ภายนอก -สำนักปลัดอบต. อ่าวลึกใต้	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล
				เท่ากับจำนวน ของผู้บริหาร เข้ารับการ อบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายการจ่าย ของโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมาก ขึ้น	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล
๒.๒โครงการ ฝึกอบรม ผู้บริหารท้องถิ่น	๒.๓โครงการ ฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงาน	-เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของผู้บริหาร	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการ อบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายการจ่าย ของโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	มีความรู้และ ความชำนาญใน การทำงานเพิ่ม มากขึ้น	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล
				เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการ อบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายการจ่าย ของโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	มีความรู้และ ความชำนาญใน การทำงานเพิ่ม มากขึ้น	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล

หลักสูตรด้านต่างๆ	แผนงาน/ โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ/ หน่วยงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๓.การศึกษาดูงาน	๓.๑โครงการ ศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนา ศักยภาพ	-เพื่อนำความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	เท่ากับระดับของ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่เข้าดูงาน	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้าดูงาน	การศึกษา ดูงานหรือ ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายการ ของโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	-ผู้เข้าร่วม โครงการนำ ความรู้ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้กับ งานในองค์กร	-สำนักปลัด อบต.อ่าวลึกใต้	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล
๔.การประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ สัมมนา	๔.๑โครงการ สัมมนา/ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	-เพื่อพัฒนา แลกเปลี่ยนความรู้ และวิสัยทัศน์ การ ทำงาน	เท่ากับระดับของ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่เข้าดูงาน	เท่ากับจำนวน ของบุคลากร เข้ารับการ ประชุม	ประชุม เชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายการ ของแต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	มีความรู้และ วิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่ม มากขึ้น	-ทุกส่วน ราชการ หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล

หลักสูตรด้าน ต่างๆ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ/ หน่วยงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๔. การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา	๔.๒ โครงการ สัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ บริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	-เพื่อพัฒนา แลกเปลี่ยนความรู้ ของพนักงานส่วน ตำบลกับการบริหาร จัดการองค์กรใน ปัจจุบัน	เท่าที่ระดับ ของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ สำนักงาน จ้าง	เท่ากับ จำนวนของ บุคลากรเข้า รับการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ การสัมมนา	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	มีความรู้และ วิสัยทัศน์ใน การทำงาน เพิ่มมากขึ้น	-ทุกส่วนราชการ -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล
	๔.๓ โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการสัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากร สำนัก ปลัด	-เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ทุกคนใน สำนักปลัด	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	มีความรู้และ วิสัยทัศน์ใน การทำงาน เพิ่มมากขึ้น	-ทุกส่วนราชการ -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล
	๔.๔ โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการสัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรกองคลัง	-เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ทุกคนในกอง คลัง	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	มีความรู้และ วิสัยทัศน์ใน การทำงาน เพิ่มมากขึ้น	-ทุกส่วนราชการ -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผล

หลักสูตรด้านต่างๆ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ/ หน่วยงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๔.การประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ สัมมนา	๔.๕โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการสัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรกองช่าง	-เพื่อเพิ่มพูน ทักษะความรู้ใน การปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ทุกคนใน กองช่าง	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	มีความรู้และ วิสัยทัศน์ใน การทำงาน เพิ่มมากขึ้น	-ทุกส่วนราชการ -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดแล รายงานผล
	๔.๖โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการสัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรกอง สวัสดิการสังคม	-เพื่อเพิ่มพูน ทักษะความรู้ใน การปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ทุกคนใน กองช่าง	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	มีความรู้และ วิสัยทัศน์ใน การทำงาน เพิ่มมากขึ้น	-ทุกส่วนราชการ -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดแล รายงานผล

หลักสูตรด้านต่างๆ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ/หน่วยงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๕.การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น	๕.๑โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท	-เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้น	ทุกระดับ	ตามจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน	สถาบันการศึกษาของรัฐบาล/เอกชนที่ ก.พ.รับรอง	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละบุคคล	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	-สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-จากสถาบันการศึกษา	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผล
	๕.๒ โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดภายหลังให้เป็นไปตามสถานการณ์ปัจจุบัน	-ความครบถ้วนในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล	-	-	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	-	-	-

ลงชื่อ.....
(นายจารึก เกียรติ)

ลงชื่อ.....
(นายสุรินทร์ กิ่ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการปฐมบัณฑิตพนักงานใหม่		ระดับค่าเป้าหมาย			
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕
พนักงานบรรจุใหม่มีความรู้ความสามารถในสายงาน	ร้อยละพนักงานบรรจุใหม่ได้รับความรู้จาก การเข้ารับการอบรม	๑	๒	๓	๔
					๕

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม					
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕
พนักงานส่วนตำบล มีคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละพนักงานไม่มี เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ พฤติกรรม/ผิดวินัย	๑	๒	๓	๔
					๕

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
พนักงานส่วนตำบล ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละพนักงานมี ความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานตาม มาตรฐานตำแหน่ง	๑	๒	๓	๔	๕

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ					
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๔	ร้อยละ ๘๖-๙๕
พนักงานมี ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของพนักงาน เข้าร่วมการฝึกอบรม บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายของ โครงการ	๑	๒	๓	๔
					๕

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ					
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕
พนักงานมีวิสัยทัศน์ที่ ดีในการทำงาน	ร้อยละของพนักงานมี วิสัยทัศน์ดีในองค์กร	๑	๒	๓	๔
					๕

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๙	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
อบต.ได้รับการบริหารจัดการที่ดี	ร้อยละของพนักงาน นำความรู้ในการ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑	๒	๓	๔	๕

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน (สำนักงานปลัด)					
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๙	ร้อยละ ๙๐-๑๐๐
สำนักปลัดมีความรู้ ความสามารถ	ร้อยละของพนักงาน สำนักปลัดมีการ ปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่ผิดพลาดในงานที่ ได้รับมอบหมาย/ตาม อำนาจหน้าที่	๑	๒	๓	๔
					๕

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน (กองคลัง)						
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๙	ร้อยละ ๘๖-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐
กองคลังมีความรู้ความสามารถ	ร้อยละของพนักงาน กองคลังมีการ ปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่ผิดพลาดในงานที่ ได้รับมอบหมาย/ตาม อำนาจหน้าที่	๑	๒	๓	๔	๕

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน (กองช่าง)					
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๕
		ร้อยละ ๙๖-๑๐๐			
กองช่างมีความรู้ ความสามารถ	ร้อยละของพนักงาน กองช่างมีการ ปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่ผิดพลาดในงานที่ ได้รับมอบหมาย/ตาม อำนาจหน้าที่	๑	๒	๓	๔
					๕

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในส่วนสวัสดิการสังคม (กองสวัสดิการสังคม)					
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย			
		ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๙	ร้อยละ ๘๖-๙๕
กองช่างมีความรู้ความสามารถ	ร้อยละของพนักงาน กองสวัสดิการสังคม มีการปฏิบัติงาน ถูกต้องไม่มีผิดพลาด ในงานที่ได้รับ มอบหมาย/ตาม อำนาจหน้าที่	๑	๒	๓	๔
					ร้อยละ ๙๖-๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน					
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย			
		ร้อยละผู้เข้าร่วม ๖๐-๖๙	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๗๐-๗๙	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๘๐-๘๙	ร้อยละผู้เข้าร่วม ๙๐-๑๐๐
ความพร้อมเพียงใน การประชุม	ประชุมเดือนละ ๑ ครั้ง	๑	๒	๓	๔
					๕

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท		ระดับค่าเป้าหมาย				
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	จำนวน ๑ คน	จำนวน ๒-๓ คน	จำนวน ๔-๕ คน	จำนวน ๖-๗ คน	จำนวน ๘-๑๐ คน
		๑	๒	๓	๔	๕
พัฒนาคุณภาพชีวิตทางการศึกษา	บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ					

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร

โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล		ระดับเป้าหมาย				
ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ร้อยละผู้เข้าร่วม
		๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	๘๖-๙๕	๙๖-๑๐๐
ความครบถ้วนในการ บริหารกิจการของ องค์การบริหารส่วน ตำบลอย่างลึกได้	ร้อยละโครงการที่ นอกเหนือจาก แผนงานพัฒนา บุคลากรได้รับการ ดำเนินการตามความ เหมาะสม	๑	๒	๓	๔	๕

(ลงชื่อ).....
(นายจารึก เจริญบุตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....
(นายสุรินทร์ กิ่งแอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองทุกกอง | กรรมการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตาม
ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ สามารถ
ปรับเปลี่ยน

แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจน
แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร
บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับ
โครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มี
อยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

.....



แบบสอบถาม

แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

คำชี้แจง

แบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรประจำองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่นี้ สร้างจากแนวคิดของ Herzberg มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสุขภาพ และประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในสายงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ คือ บุคลากร ในตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่ให้บริการแก่ประชาชน ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐและลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานที่หน่วยงาน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

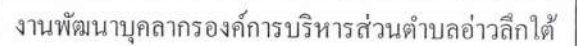
1) ระดับความคิดเห็นในสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ในแต่ละประเด็นของการสอบถาม

2) ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละประเด็นของการสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจฯ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาประกอบการพิจารณาปรับปรุง สนับสนุนการทำงาน

ขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงโดยข้อมูลนี้จะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน หากแต่นำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารจัดการ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

หมายเหตุ ในกรณีที่สถานบริการสุขภาพได้นำแบบสอบถามนี้ไปใช้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 ให้มีเฉพาะคำถามความพึงพอใจได้



1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง อายุ.....ปี
2. สำนัก/กอง ☐ สำนักปลัด ☐ กองคลัง ☐ กองช่าง ☐ กองสวัสดิการสังคม อื่นๆ.....
3. ตำแหน่ง
4. ประเภท/ระยะเวลาปฏิบัติงาน
☐ ข้าราชการ เป็นเวลา ปี ☐ ลูกจ้างประจำ เป็นเวลา ปี
☐ ลูกจ้างตามภารกิจ เป็นเวลา ปี ☐ ลูกจ้างทั่วไป เป็นเวลา ปี
5. ลักษณะการให้บริการแก่ประชาชน
☐ ให้บริการโดยตรง ☐ ไม่ได้ให้บริการโดยตรง(ระบุการให้บริการ)



ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจและระดับความพึงพอใจ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ ที่	ประเด็นการ สอบถาม	คำถามแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ	ระดับความสำคัญ				คำถามความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ			
			ไม่มี เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก		ไม่ พอใจ	น้อย	ปาน กลาง	มาก
1	ความสำเร็จในงานที่ ปฏิบัติ	ข้าพเจ้าเห็นว่าความสำเร็จ ในงานที่ปฏิบัติ จูงใจให้ ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจใน การทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจใน ความสำเร็จของงานที่ ข้าพเจ้าปฏิบัติ				
2	การได้รับความ ยอมรับนับถือ	ข้าพเจ้าเห็นว่าการได้รับ ความยอมรับนับถือจาก ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร จูงใจ ให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจ ในการทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในการ ได้รับความยอมรับนับถือ จากผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร				
3	ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	ข้าพเจ้าเห็นว่าการได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน จูงใจให้ข้าพเจ้า เกิดขวัญกำลังใจในการ ทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจใน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานของข้าพเจ้า				
4	หน้าที่ความ รับผิดชอบ	ข้าพเจ้าเห็นว่าหน้าที่ความ รับผิดชอบ จูงใจให้ข้าพเจ้า เกิดขวัญกำลังใจในการ ทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ข้าพเจ้า				
5	ภาระงานเหมาะสม	ข้าพเจ้าเห็นว่าภาระงานที่ เหมาะสม จูงใจให้ข้าพเจ้า เกิดขวัญกำลังใจในการ ทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในภาระ งานที่เหมาะสมของข้าพเจ้า				
6	นโยบายการพัฒนา บุคลากร/งาน	ข้าพเจ้าเห็นว่านโยบายการ พัฒนาบุคลากร/งาน จูงใจ ให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจ ในการทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในนโยบาย การพัฒนาบุคลากร/งาน ของผู้บริหาร				
7	การบริหารงานที่ เป็นธรรม	ข้าพเจ้าเห็นว่าการบริหาร งานที่เป็นธรรม จูงใจให้ ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจใน การทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในการ บริหารงานที่เป็นธรรม				



ข้อ ที่	ประเด็นการ สอบถาม	คำถามแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ	ระดับความสำคัญ				คำถามความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ			
			ไม่มี เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก		ไม่ พอใจ	น้อย	ปาน กลาง	มาก
8	การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร	ข้าพเจ้าเห็นว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร				
9	รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ	ข้าพเจ้าเห็นว่ารายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในรายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับในปัจจุบัน				
10	สวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน	ข้าพเจ้าเห็นว่าสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในสวัสดิการ นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับในปัจจุบัน				
11	ความมั่นคงของหน้าที่การงาน	ข้าพเจ้าเห็นว่าความมั่นคงของหน้าที่การงาน จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในความมั่นคงของหน้าที่การงานที่ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติในปัจจุบัน				
12	โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ข้าพเจ้าเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในงาน จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าในงานของข้าพเจ้า				
13	สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่เพียงพอเหมาะสม/ปลอดภัย	ข้าพเจ้าเห็นว่าสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอเหมาะสม จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอเหมาะสม/ปลอดภัย				
14	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ข้าพเจ้าเห็นว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					ข้าพเจ้าพึงพอใจในความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของข้าพเจ้า				



ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจฯ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

