



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

.....
ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้ต้องจัดทำแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๐ ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา เกณฑ์ประเมินข้อ ๑.๕ การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกำหนดให้ต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์ การประชุมคณะทำงานและปฏิบัติตามแผน นั้น

บัดนี้สำนักงานปลัดอบต. ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๐ ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา เกณฑ์ประเมินข้อ ๑.๕ การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกำหนดให้ต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร เรียบร้อยแล้ว จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประดิษฐ์ ดีกุดเรือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓



งานบริหารงานทั่วไป
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน
อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างพอเพียงและทั่วถึงทุกพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ บุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

งานบริหารงานทั่วไป

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๓
ส่วนที่ ๓	ขั้นตอนการพัฒนา	๔

บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนา

ส่วนที่ ๔	หลักสูตรในการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๕	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
ส่วนที่ ๖	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๗	การติดตามและประเมินผล	๑๐
ส่วนที่ ๘	บัญชีโครงการพัฒนาบุคลากร	๑๑

ภาคผนวก

- ประกาศแผนพัฒนาบุคลากร
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานการประชุม

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

บทที่ ๑ บทนำ

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน เป็นอบต.ขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๑ หน่วย และ ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งที่ใช้ปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งคาดการณ์ว่าในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน จะมีภารกิจ ปริมาณงานและความซับซ้อนของงานเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก และมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมสร้างบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

- (๑) เตรียมการและวางแผน
- (๒) การดำเนินการพัฒนา
- (๓) การติดตามและประเมินผล

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ช่วยให้การปฏิบัติราชการ การบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน

พันธกิจ

๑. พัฒนากุศลกรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน และส่งเสริมการพัฒนากุศลกรอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาตนเอง
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์และมีความโปร่งใส

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมโครงการ

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือ

ได้เข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรหนองแปนได้เข้าร่วมกิจกรรม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ
บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ประกอบด้วย พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี
๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ
บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนทุกคนที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมา ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี
ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลและการ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง

ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการพัฒนา

การเตรียมการและการวางแผน

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

การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานโดยเลือกแนวทางการพัฒนาซึ่งมีอยู่หลากหลายแนวทาง เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การให้ทุนการศึกษา ตลอดจนการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่จะดำเนินการ โดยอาจจัดทำเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน มีแนวทางในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อสังเกตการปฏิบัติงานว่ามีพัฒนาการเป็นไปในทางดีขึ้นหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งให้คำแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาการทำงานเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นและให้มีการประเมินผลการพัฒนา ประกอบกับการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและแบบติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ผ่านการติดตามประเมินผลแล้ว จึงถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

บทที่ ๒ แนวทางพัฒนา

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง งานด้านพัสดุ ตลอดจนหลักสูตรการฝึกอบรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม หรือ สถาบันการฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๖. หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็น ได้แก่ การพัฒนาความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมของต่างประเทศ เพราะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้ว เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน เป็นต้น ทั้งนี้ สามารถสรุปหลักสูตร / หัวข้อที่พนักงานมีความประสงค์ในการพัฒนาได้ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- ระเบียบ กฎหมายและแนวทางปฏิบัติการเบิกจ่ายเงิน การพัสดุ การฝึกอบรม และการเดินทางไปราชการ การเบิกค่าเช่าบ้าน
- หลักการเขียนโครงการที่ถูกต้อง
- การอบรมทัศนคติ ความมีน้ำใจ และใส่ใจการทำงาน
- อบรมระบบ e-laas

สำนักงานปลัด อบต. ประกอบด้วย

- ระเบียบว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาฯ และแนวทางปฏิบัติ
- ระเบียบแนวทางเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ
- ระเบียบเกี่ยวกับงานสารบรรณ การเขียนรายงานการประชุม
- การอบรมให้ความรู้เรื่องความก้าวหน้าในสายงาน
- การบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนระดับ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง

- ศิลปะการพูดและเพื่อจูงใจและครองใจคน
- การอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การพัฒนาเว็บไซต์
- การอบรมมาตรฐานความปลอดภัยในการใช้รถกระเช้า
- เพิ่มประสิทธิภาพการดับเพลิงขั้นสูง และเทคนิคการผจญเพลิงขั้นสูง
- การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับงานสารบรรณ ล
- อบรมเรื่องการใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การช่วยเหลือผู้ประสบภัยตึกน้ำ

กองคลัง ประกอบด้วย

- ระเบียบฯ เกี่ยวกับการเงินและบัญชี การเบิกจ่ายเงิน การจัดเก็บรายได้ พัสดุ และแนวทางปฏิบัติ
- เสริมสร้างและพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- การบริหารงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ระบบ E-GP, ระบบ E-Auction และ E- LAAS

กองช่าง ประกอบด้วย

- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร
- ราคากลางงานราชการ
- การควบคุมการก่อสร้างและการรายงานงานก่อสร้าง
- การทำงานเป็นทีม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การออกแบบอาคารและวิเคราะห์โครงสร้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติในการจัดงานต่าง ๆ เช่น งานประเพณี การแข่งขันกีฬา
- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน และการพัสดุ
- ระเบียบฯ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา และการบริหารงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การใช้คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมต่าง ๆ เช่น การออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์

กองสวัสดิการสังคม

- การฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- การพัฒนาบุคลากร เช่น การพูดในที่สาธารณะ
- การใช้โปรแกรม Excel ในการทำงาน
- การเขียนหนังสือราชการให้ถูกต้อง

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน มีหลายวิธีการ ได้แก่

๑. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา
๒. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาเองกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนดำเนินการเอง สามารถใช้ได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่เข้ามาใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้หรือเชิญเป็นวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ได้ดังนี้

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน
- การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม
- การให้ทุนการศึกษา (เมื่อมีหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน)
- การศึกษาดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา
- การฝึกอบรมภาคสนาม
- การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ
- การทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน
- การทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน
- วิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

/๘. ระยะเวลา...

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ได้กำหนดให้มีการดำเนินการตลอดปีงบประมาณ เป็นระยะเวลา ๓ ปี คือ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

โดยมีการกำหนดช่วงเวลาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา รวมถึงวิธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรที่กำหนดไว้

ส่วนที่ ๖

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ได้รับการจัดสรรตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปีอย่างชัดเจน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วยรายการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ค่าใช้จ่ายตามโครงการจัดฝึกอบรมและการศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี

แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป
ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด อบต.

๒. โครงการศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี

๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ประกอบด้วย

- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน จำนวน ๔๐๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท/ปี
- แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท/ปี

รวมงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ทั้งสิ้น จำนวน ๘๕๐,๐๐๐ บาท (แปดแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๓ ซึ่งตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ไว้จำนวน ๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

และสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ คาดว่าจะตั้งงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปนไว้ในลักษณะเช่นเดียวกันนี้

ทั้งนี้ การตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาจะดำเนินการในภายหลังเมื่อระเบียบ กฎหมายและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลมีความชัดเจนและบังคับใช้เรียบร้อยแล้ว

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปกจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ โดยใช้วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีการร่วมกัน ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบก่อน หลัง และแบบสอบถามติดตามประเมินผล ภายหลังจากได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง โดยทำการทดสอบโดยผู้เข้ารับการพัฒนาเอง และโดยสอบถามผู้บังคับบัญชา

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่น ที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแปกส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔. การสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาว่ามีการพัฒนาก้าวหน้าไปหรือไม่
อย่างไร

๕. การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมของพนักงานทุกส่วนราชการ

๖. การจัดทำแบบสอบถามความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานทุกส่วนราชการ

๗. วิธีการอื่น ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม

ส่วนที่ ๘

บัญชีโครงการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการทำงาน
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากรอบต.หนองแปนเข้าร่วม
เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการ พัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	เพื่อพัฒนาภาวะ ผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานเป็น ทีมภายในหน่วยงาน หรือการบริหาร จัดการและการ บริการประชาชน	จัดให้มีการฝึกอบรมปี ละ ๑ ครั้ง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๐ คน ช่วงเดือน เม.ย.-มิ.ย. ของทุกปี	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ บาท	-จำนวนครั้งที่จัดการ ฝึกอบรมต่อปี -จำนวนผู้ผ่านการ ฝึกอบรม	พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด
๒	โครงการ ปฐมนิเทศ บุคลากร ใหม่	เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ อบต.และ บทบาทหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย	พนักงานที่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งหรือจ้าง ใหม่ทุกคนโดย ดำเนินการตลอด ปีงบประมาณ	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	จำนวนพนักงานที่บรรจุ แต่งตั้งหรือจ้างใหม่ทุก คนได้รับการปฐมนิเทศ	พนักงานที่บรรจุใหม่มี ความรู้ความเข้าใจและ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ	สำนักปลัด

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓	โครงการฝึก อบรมหลักสูตร ประจำตำแหน่ง ของพนักงาน ส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน เฉพาะตำแหน่ง ของพนักงานให้ดี ขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุก คนที่ยังไม่ผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตร ประจำตำแหน่งโดย ดำเนินการตลอด ปีงบประมาณ	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	เป็นไปตามรายจ่ายของ หลักสูตร	เป็นไปตามรายจ่าย ของหลักสูตร	-จำนวนพนักงานที่ผ่าน การฝึกอบรมประจำ ตำแหน่งอย่างน้อยร้อยละ ๑๕	พนักงานส่วนตำบลมี ความรู้ความสามารถ และเป็นมืออาชีพในการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๔	โครงการส่งเสริม และพัฒนา บุคลากรทาง การศึกษา	เพื่อเพิ่มศักยภาพ และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ศพต.อบต.หนอง แปน	จัดให้มีการฝึกอบรมปี ละ ๑ ครั้ง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๗ คน ช่วง เดือน ก.พ.- ก.ย. ของ ทุกปี	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ บาท	-จำนวนครั้งที่จัดการ ฝึกอบรมต่อปี -จำนวนผู้ผ่านการ ฝึกอบรม	พนักงานมีศักยภาพและ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	กองการศึกษา
๕	โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ กำหนดตัวชี้วัด การปฏิบัติ ราชการและ เส้นทาง ความก้าวหน้า ของพนักงาน องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนอง แปน	เพื่อให้ผู้เข้าร่วม โครงการมีความรู้ เกี่ยวกับการ กำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และมีความรู้ เกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายงาน	พนักงานเข้าร่วม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนพนักงาน ทั้งหมด ดำเนินการ เดือน กันยายน- ตุลาคม ๒๕๖๑	๑๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๐ สามารถจัดทำ ข้อตกลงตัวชี้วัด รายบุคคลเพื่อใช้ในการ ประเมินผลงานได้	กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ในการจัดทำแบบ ประเมิน	สำนักงานปลัด

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเฉพาะด้านของ พนักงานให้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุก คนเข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี โดย ดำเนินการตลอด ปีงบประมาณ	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	-จำนวนพนักงานที่ผ่าน การฝึกอบรมอย่างน้อย ร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบลมี ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านดียิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๗	โครงการฝึกอบรม และศึกษาดูงานของ ผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบลผู้ ดำรงตำแหน่งสายงาน นักบริหารทุกคน โดย ดำเนินการตลอด ปีงบประมาณ	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	จำนวนผู้บริหารที่ผ่าน การฝึกอบรมแล้ว อย่าง น้อยร้อยละ ๕๐	ผู้บริหารมีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๘	โครงการฝึกอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ของ สมาชิกสภาฯ	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของสมาชิกสภาฯ	ข้าราชการทางการเมือง ทุกคนโดยดำเนินการ ตลอดปีงบประมาณ	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	เป็นไปตามรายจ่าย ของหลักสูตร	จำนวนสมาชิกสภาฯที่ ผ่านการฝึกอบรมแล้ว อย่างน้อยร้อยละ ๖๐	สมาชิกสภาฯ มีความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานตามบทบาท หน้าที่มากขึ้น	สำนักปลัด
๙	โครงการอื่น ๆ ที่ เหมาะสมและจำเป็น ตามสภาพการณ์	เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการตาม ความเหมาะสมในช่วง ปีงบประมาณ	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ตามความ เหมาะสม และจำเป็น	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	มีการจัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้งต่อปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
 ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวนความรู้หรือบทความที่รวบรวมเข้าระบบ KM
 เป้าหมายยุทธศาสตร์ ส่วนราชการละ ๑ เรื่องต่อปี

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการการจัดการ ความรู้	เพื่อรวบรวมความรู้เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานที่มีอยู่ในตัว บุคคลหรือกระจัดกระจาย อยู่ต่าง ๆ ให้รวมอยู่ในที่ เดียวกัน	รวบรวมความรู้โดยส่วน ราชการละ ๑ เรื่องตลอด ปีงบประมาณ	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	-จำนวนความรู้ที่ จัดทำส่วนราชการ ละ ๑ เรื่อง	องค์กรมีองค์ความรู้ที่ เป็นเอกสารพร้อมนำไป ประกอบการปฏิบัติงาน ได้	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการอื่น ๆ ที่ เหมาะสมและ จำเป็นตาม สภาพการณ์	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการตามความ เหมาะสมในช่วง ปีงบประมาณ	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	มีการจัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมเพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบต.หนองแวนได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด โครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมใน การทำงาน	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน	จัดการฝึกอบรมอย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง ช่วง เดือน ส.ค.-ก.ย. ของ ทุกปี	๗๐,๐๐๐ บาท	๗๐,๐๐๐ บาท	๗๐,๐๐๐ บาท	-จำนวนครั้งที่ จัดการ ฝึกอบรม	พนักงานได้รับความรู้ และแง่คิดถึงหลัก คุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๒	โครงการรณรงค์และ เผยแพร่ความรู้ในการ ดำเนินชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง	เพื่อเสริมสร้างการดำเนิน ชีวิตแบบเศรษฐกิจ พอเพียง	จัดการเผยแพร่อย่าง น้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ตลอดปีงบประมาณ	๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ บาท	จำนวนครั้งที่ ทำการ เผยแพร่	พนักงานได้ทราบและนำ ความรู้เรื่องหลัก เศรษฐกิจพอเพียงไป ปรับใช้ในการดำรงชีวิต	ทุกส่วนราชการ

/๑๖. ๓ โครงการเผยแพร่...

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓	โครงการเผยแพร่ ความรู้เรื่องวินัยและ การรักษาวินัย	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ เรื่องวินัยและการรักษา วินัย	จัดการเผยแพร่เดือน ละ ๑ ครั้ง ตลอด ปีงบประมาณ	๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาท	จำนวนครั้งที่ เผยแพร่	พนักงานได้รับความรู้เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย และปฏิบัติตนอยู่ในกรอบ ของการเป็นข้าราชการที่ดี	สำนักปลัด
๔	โครงการอื่น ๆ ที่ เหมาะสมและจำเป็น ตามสภาพการณ์	เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ เกี่ยวข้องโดย ดำเนินการตามความ เหมาะสมในช่วง ปีงบประมาณ	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	ตามความ เหมาะสมและ จำเป็น	มีการจัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวนโครงการต่อคนต่อปีที่บุคลากร อบต.หนองแวนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมายยุทธศาสตร์ อย่างน้อย ๑ โครงการต่อคนต่อปี

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด โครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการ ๕ ส และ กิจกรรม Big Cleaning Day	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและ สุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	จัดกิจกรรม ๕ ส เป็นประจำทุกเดือน ตลอดปีงบประมาณ	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท	จำนวนครั้งที่จัด กิจกรรม	องค์กรมีสภาพแวดล้อม ที่พนักงานได้รับการ เสริมสร้างสุขนิสัยที่ดีใน การทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการแข่งขันกีฬา ภายในและภายนอก หน่วยงาน	เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างพนักงานภายใน องค์กร	จัดการแข่งขันกีฬา อย่างน้อยปี ๑ ครั้ง ช่วงเดือน ส.ค.-ก.ย. ของทุกปี	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ บาท	จำนวนครั้งที่ จัดการแข่งขัน	พนักงานมีการทำ กิจกรรมร่วมกัน ทำให้มี สัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ปี ๒๕๖๑	งบประมาณ ปี ๒๕๖๒	งบประมาณ ปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด โครงการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓	โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	เพื่อตรวจสอบสุขภาพร่างกายของพนักงานให้ทราบถึงศักยภาพทางร่างกาย	พนักงานทุกคนได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยดำเนินการตลอดปีงบประมาณ	ตามหลักเกณฑ์ที่ราชการกำหนด	ตามหลักเกณฑ์ที่ราชการกำหนด	ตามหลักเกณฑ์ที่ราชการกำหนด	จำนวนพนักงานที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพ	พนักงานได้ทราบถึงสมรรถนะทางร่างกายและมีการระวังรักษาสุขภาพของตนเอง	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการอื่น ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้องโดยดำเนินการตามความเหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ	ตามความเหมาะสมและจำเป็น	ตามความเหมาะสมและจำเป็น	ตามความเหมาะสมและจำเป็น	มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องจำนวน ๑ ครั้ง/ปี	พนักงานมีศักยภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ