**ส่วนที่ 1**

**หลักการและเหตุผล**

**หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

 ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ๆ มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

 1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

 2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

 3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

 4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา 5 ด้าน ดังนี้

 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

 3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

 5. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

 เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2545 ข้อ 258 – 295 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น โดยได้จัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า และจัดทำให้ครอบคลุมถึงข้าราชการฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

**ส่วนที่ 2**

**วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**

**วัตถุประสงค์**

 1. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

 2. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 3. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

 4. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีระบบ กลไก และวิธีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

 5. เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ท้องถิ่นเกิดความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

 6. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

 7. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ 5) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

**เป้าหมายการพัฒนา**

 **1. เป้าหมายเชิงปริมาณ**

 บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

 **2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

 บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 เพิ่มขึ้นร้อยละ 70 จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

 **3. เป้าหมายเชิงประโยชน์**

 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าบรรลุตามเป้าหมาย

**การวิเคราะห์องค์กร**

 การวิเคราะห์องค์กรการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเครื่องมือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร ดังนี้

**การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า**

 **ปัจจัยภายใน**

 **1. จุดแข็ง (Strange : S)**

 (1) มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ

 (2) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีจำนวนพนักงานไม่มาก ทำให้พนักงานทุกคนมีความสนิทสนิมคุ้นเคย การประสานงานแบบไม่เป็นทางการทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 (3) ความได้เปรียบด้านอุปกรณ์ เครื่องมือสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ซึ่งมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่สามารถจะช่วยพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ รวมถึงอุปกรณ์ในการสื่อสาร

 (4) มีแหล่งน้ำธรรมชาติ อ่างเก็บน้ำ และเขื่อนแม่งัดสมบูรณ์ชล ที่สามารถใช้ประโยชน์ในการทำเกษตรกรรมได้ตลอดทั้งปี

 (5) มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเช่นเขื่อนแม่งัดสมบูรณ์ชล ค่ายมวยบัวขาว สวนป่า บ้านควายไทย บ้านดิน สวนโกโก้

 (6) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้เวทีประชาคมระดับหมู่บ้านและระดับตำบล เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่น

 (7) มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

 **2. จุดอ่อน (Weakness : W)**

(1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่และที่ได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

 (2) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปีไม่มีความแน่นอน และไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ

 **ปัจจัยภายนอก**

 **1. โอกาส (Opportunities : O)**

(1) นโยบายรัฐบาลด้านเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น

 (2) การบริการสาธารณะ รัฐบาลมีนโยบายที่จะโอนให้กับท้องถิ่น พร้อมบุคลากรและงบประมาณ

 (3) มีหน่วยงานตรวจสอบ/กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด อาทิ เช่น ท้องถิ่นอำเภอ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

 (4) ความได้เปรียบด้านพื้นที่ที่รองรับต่อการพัฒนาอุทยานแห่งชาติศรีลานนา เขื่อนแม่งัดสมบูรณ์ชลเป็นแหล่งท่องเที่ยว

 (5) มีความสงบเรียบร้อยและปราศจากปัญหาสังคมที่รุนแรงเหมือนพื้นที่อื่น

 (6) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ประกอบด้วย 7 หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีพื้นที่ใกล้เคียงกัน จึงเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนา การบริหารและการปกครอง

 **2. อุปสรรค (Threats : T)**

(1) การพัฒนาท้องถิ่นมีข้อจำกัดในเรื่องกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ซึ่งขัดกับความต้องการของประชาชน

 (2) สภาวการณ์ทางด้านเศรษฐกิจในประเทศและโลกส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งทำให้ต้นทุนในการพัฒนาด้านต่างๆ สูงขึ้น

 (3) ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

 (4) ประชาชนขาดความเข็มแข็ง ไม่ช่วยเหลือตัวเองหวังพึ่งแต่องค์กรของรัฐ

 (5) การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการอื่นมีมากเกินไปไม่มีงบประมาณควบคู่มาด้วย ปัญหาเรื่องการรับการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เมื่อรับการถ่ายโอนมาแล้วหน่วยงานที่โอนภารกิจให้ไม่มีการให้ความรู้ ความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอนที่เพียงพอ รวมทั้งเมื่อถ่ายโอนมาแล้วแต่ยังไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณมาให้ด้วย ทำให้เป็นภาระแก่ผู้รับการถ่ายโอน

 (6) ระเบียบ กฎหมายไม่ชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสับสน และผิดไปจากแบบแผนธรรมเนียมปฏิบัติของราชการ

**การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า**

 **ปัจจัยภายใน**

 **1. จุดแข็ง (Strange : S)**

 (1) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

 (2) บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

 (3) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

 (4) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานแบบฉันท์พี่น้อง

 (5) บุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

 **2. จุดอ่อน (Weakness : W)**

 (1) บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

 (2) บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง

 (3) บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน

 (4) บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

 **ปัจจัยภายนอก**

 **1. โอกาส (Opportunities : O)**

 (1) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากร จากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารท้องถิ่น

 (2) มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลในระดับอำเภอและจังหวัด

 (3) มีรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายของรัฐบาล พรบ.สภาตำบล พรบ.กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ระเบียบและหนังสือสั่งการ

 **2. อุปสรรค (Threats : T)**

 (1) ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด บางตำแหน่งต้องรอเงินอุดหนุนจัดสรรจากกรม ฯ

 (2) กระแสโลกาภิวัฒน์มีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางสังคมมีความหลากหลายซับซ้อน มีปัจจัยภายนอกกระทบหลายกลุ่มเป้าหมาย

 (3) นโยบายการบริหารงานบุคคลของส่วนกลาง มีการเปลี่ยนแปลง ยังไม่มีความชัดเจน กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

 (4) ความขัดแย้งทางการเมืองในพื้นที่ ฝ่ายปกครองมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.2561 – 2564) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าที่ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 ดังนี้

 **1. วิสัยทัศน์ (Vision)**

“องค์กรนวัตกรรม บริการเป็นเลิศ

 เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน”

 **องค์กรนวัตกรรม (Innovation) :** หมายถึง องค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ นวัตกรรมองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีการทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่หรือเคยประพฤติปฏิบัติทำให้ดีกว่าเดิมยิ่ง ๆ ขึ้นไป

 **บริการเป็นเลิศ (Service Mind):** ยิ้มแย้มแจ่มใสสร้างความประทับใจแรก (First Impression) ให้กับผู้มาติดต่อราชการ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน  มีความรวดเร็ว  การให้บริการอย่างมีคุณค่าเกิดความพึงพอใจ ประชาชนมีความประทับใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแต่งกายหรือบุคลิกของพนักงานส่วนตำบล ความสุภาพอ่อนโยน ความอดทนในการทำงานบริการ ความเชื่อในการให้บริการเชื่อสิ่งที่ทำเสมอแล้วสิ่งนั้นจะออกมาดี ยืนหยัดและตั้งมั่นที่จะแก้ไขปัญหานั้น บริการอย่างดีที่สุดและเท่าเทียมกัน และการอุทิศตน หมายถึงการทุ่มเททำงานบริการด้วยหัวใจที่รักในการบริการอย่างแท้จริง

  **เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน :** การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายภาครัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลกภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น

 **2. พันธกิจ (Mission)**

 2.1 สร้างระบบการพัฒนากำลังคน การจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน

 2.2 ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่ายโดยการเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี

 2.3 ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง

 2.4 เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ

 2.5 ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน

 **3. เป้าประสงค์ (Goals)**

 บุคลากรทุกระดับมีความรู้ มีความสามารถ และมีความเป็นผู้นำ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

 **เป้าประสงค์ระยะสั้น**

 1) เผยแพร่กฎระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่างๆ ตลอดจนการแนะนำ การสอนงาน การให้คำปรึกษาให้แก่บุคลากรทุกระดับได้ทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

 2) ประชุมบุคลากรทุกระดับในการเสริมสร้างความเข้าใจหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

 **เป้าประสงค์ระยะยาว**

 1) มีแผนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรมและเข้าศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง

 2) มีแผนการส่งเสริมบุคลากรทุกระดับเข้ารับการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

 **4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

|  |
| --- |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ** |
| **กลยุทธ์การพัฒนา** | 1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับความก้าวหน้าใน สายงาน3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับ |
| **เป้าประสงค์** | ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของหน่วยงาน |
| **ตัวชี้วัด** | ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจของหน่วยงาน |

|  |
| --- |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน** |
| **กลยุทธ์การพัฒนา** | 1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี2. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน |
| **เป้าประสงค์** | บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงานและเข้าถึงประชาชน |
| **ตัวชี้วัด** | ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย** |
| **กลยุทธ์การพัฒนา** | 1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต2. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน |
| **เป้าประสงค์** | บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องให้สามารถเป็นผู้นำในการผลักดันหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| **ตัวชี้วัด** | ร้อยละของบุคลากรทุกระดับได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้นำ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน** |
| **กลยุทธ์การบริหาร** | 1. ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่น และปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน2. ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน |
| **เป้าประสงค์** | บุคลากรทุกคน ทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลของชีวิต มีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม |
| **ตัวชี้วัด** | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน |

**ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

 การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่

 **1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))

 (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))

 (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))

 (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))

 (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))

 (6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16 (5))

 **2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))

 (2) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))

 (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))

 (4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))

 (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))

 (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))

 (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

 **3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))

 (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))

 (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))

 (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))

 (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))

 (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

 **4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))

 (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))

 (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))

 (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))

 (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))

 (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))

 (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))

 (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

 **5. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))

 (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))

 (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

 **6. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 68 (8))

 (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

 (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

 (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

 **7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))

 (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))

 (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))

 (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))

 (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

 ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององการบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

 **หมายเหตุ** มาตรา 67 และ 68 หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน มาตรา 16 , 17 และ 45 หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

**ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องดำเนินการ**

 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงกำหนดภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ ดังนี้

 **1. ภารกิจหลัก**

 (1) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม การบริการสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสะอาดของบ้านเมืองให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

 (2) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

 (3) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ อีกทั้ง การสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสของประชาชนในพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อก้าวไปสู่สังคมแห่งความเข้มแข็ง

 **2. ภารกิจรอง**

 (1) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อให้มีศักยภาพ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่

 (2) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

 (3) การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร

 (4) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

 (5) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 (6) การส่งเสริม สนับสนุนและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญภายในตำบล

 (7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

**แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

สถานการณ์การพัฒนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าในรอบปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้บริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในตำบลบ้านเป้า โดยดำเนินการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษาศิลปวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุข การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งสามารถช่วยแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการการพัฒนาของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ซึ่งก็ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาและความต้องการของประชาชนอีกหลากหลายปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจะต้องดำเนินการแก้ไขต่อไป เช่น ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ปัญหาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมด้านวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้านการส่งเสริมกิจกรรมของเด็กและเยาวชน ฯลฯ จากการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าในรอบปีที่ผ่านมา สรุปได้ดังนี้

 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ เนื่องจากความต้องการของประชาชนในด้านนี้มีมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งชาวบ้านในพื้นที่ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค และปัญหาด้านการสัญจรคมนาคม ดังนั้นงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จัดสรรให้แก่โครงการด้านนี้จึงค่อนข้างมากกว่าโครงการด้านอื่นโดยภาพรวมทุกหมู่บ้านต่างได้รับจัดสรรงบประมาณด้านนี้อย่างทั่วถึง สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและสร้างความสะดวกแก่ชาวบ้านได้พอสมควร เช่น ความสะดวกในการสัญจรคมนาคม และการแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค เป็นต้น

 2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ด้านนี้มีหลายแนวทางและโครงการพัฒนา โดยรวมไปถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เช่นการส่งเสริมอาชีพการส่งเสริมกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน การให้สวัสดิการเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมและพัฒนาเด็กปฐมวัย การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาและการออกกำลังกาย ซึ่งผลจากการพัฒนา ด้านนี้ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะผู้สูงอายุและเด็กปฐมวัย

 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย จากการดำเนิน โครงการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ด้านนี้ ยังไม่โดดเด่นและมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าก็ได้มีการจัดกำลังคนในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามความจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งในอนาคตการให้บริการประชาชนในด้านนี้ คณะผู้บริหารเองก็ให้ความสำคัญ โดยจะให้มีการจัดตั้งศูนย์กู้ชีพกู้ภัยภายในตำบล เพื่อให้บริการแก่ประชาชนยามเมื่อเกิด สาธารณภัยหรืออุบัติเหตุฉุกเฉินปัญหาไฟไหม้ ปัญหาภัยแล้ง หมอกควันและไฟป่า ฯลฯ ทำให้ประชาชนในตำบลบ้านเป้าได้รับความสะดวกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น

 4) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว ในปีงบประมาณที่ผ่านมาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านนี้ ไม่โดดเด่นเท่าที่ควร สมควรที่จะต้องพิจารณาจัดทำโครงการและนำไปปฏิบัติให้มากขึ้น

 5) ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการดำเนินโครงการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ด้านนี้ เช่น การปลูกต้นไม้บริเวณสองข้างทางถนนภายในหมู่บ้าน การสร้างฝายชะลอน้ำ การส่งเสริมการผลิตปุ๋ยชีวภาพเพื่อใช้ทางการเกษตร ด้านการจัดการขยะมูลฝอย เป็นต้น แต่ยังไม่มีการดำเนินการและการอนุรักษ์พื้นที่ป่าไม้อย่างเป็นรูปธรรม สมควรที่จะพิจารณานำโครงการในแผนพัฒนาไปปฏิบัติให้มากขึ้น

 6) ด้านศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์ด้านนี้ เช่น การร่วมถวายเทียนพรรษาการสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานต่างๆ ในการจัดงานประเพณีประจำปี เป็นต้น ซึ่งในการจัดงานประเพณีต่างๆ ได้รับความร่วมมือด้วยดีจากชาวบ้าน สังเกตได้จาก มีผู้มาร่วมงานเป็นจำนวนมาก

 7) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การดำเนินงานด้านนี้รวมถึงการบริหารจัดการทุกๆ ด้าน ทั้งการบริหารงานบุคคล การสาธารณูปโภค การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ทุกอย่างในสำนักงาน ในแต่ละปีจึงใช้งบประมาณค่อนข้างสูง

 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต. จ.เชียงใหม่) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2) กองคลัง 3) กองช่าง และ 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวน 18 อัตรา (มีคนครอง 12 อัตรา อัตราว่าง 6 อัตรา) และอัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวน 26 อัตรา (มีคนครอง19 คน อัตราว่าง 7 อัตรา) แต่เนื่องจากที่ผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการสำนักงานปลัดและกองช่าง โดยเฉพาะในส่วนของสำนักงานปลัด อบต. ซึ่งมีงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน อีกทั้งตำบลบ้านเป้าเป็นตำบลหนึ่งที่ได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับปัญหาหมอกควันและไฟป่า จากข้อมูลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ระบุว่า ไฟป่าในปัจจุบัน กลายเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการลดลงของพื้นที่ป่าอย่างรวดเร็ว โดยในปี 2566 พบว่า ระดับของการเกิดไฟป่าในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย กลายเป็นปัจจัยที่รบกวนสมดุลของระบบนิเวศอย่างรุนแรง ส่งผลกระทบต่อสังคม พืช ดิน น้ำ สัตว์ป่า และสิ่งมีชีวิตเล็กๆ ในป่า นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดวิกฤตมลพิษหมอกควันที่มีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพอนามัย ตลอดจนชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อุตสาหกรรมการบิน และการท่องเที่ยวของประเทศด้วย ซึ่งปัญหาหมอกควันและไฟป่ามักจะเกิดขึ้นเป็นประจำในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายนของทุกปี อีกทั้งนโยบายของผู้บริหารที่ต้องการจัดตั้งศูนย์กู้ชีพกู้ภัยตำบลบ้านเป้า เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งปัจจุบันงานดังกล่าวยังไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นผู้รับผิดชอบหลัก และกอปรกับนโยบายของผู้บริหารในการที่ให้มีการทำงานแบบศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จในที่เดียว (One Stop Service) เพื่อวางแผนขับเคลื่อนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเบ็ดเสร็จ ยกระดับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมกับอำนวความสะดวกและสร้างความพึงพอใจกับประชาชน ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

 จากภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| 1. **สำนักงานปลัด อบต.**

**กลุ่มงานอำนวยการ** 1.2 งานการเจ้าหน้าที่  1.2 งานสวัสดิการสังคม  1.3 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.4 งานบริหารทั่วไป **กลุ่มงานปกครอง*** 1. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
	2. งานนิติการ
	3. งานป้องกันและบรรเทาสาธารภัย
 | **1. สำนักงานปลัด อบต.****กลุ่มงานอำนวยการ** 1.2 งานการเจ้าหน้าที่  1.2 งานสวัสดิการสังคม  1.3 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.4 งานบริหารทั่วไป **กลุ่มงานปกครอง**1.5 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ1.6 งานนิติการ1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | คงเดิม |
| 1. **กองคลัง**

2.1 งานธุรการ2.2 งานการเงินและบัญชี2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน2.4 งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | **2. กองคลัง**2.1 งานธุรการ2.2 งานการเงินและบัญชี2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน2.4 งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | คงเดิม |
| **3. กองช่าง**3.1 งานธุการ3.2 งานแบบแผนและก่อสร้าง3.3 งานผังเมือง3.4 งานช่างสุขาภิบาล |  **3. กองช่าง**3.1 งานธุการ3.2 งานแบบแผนและก่อสร้าง3.3 งานผังเมือง3.4 งานช่างสุขาภิบาล | คงเดิม |
| **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**4.1 งานธุรการ4.2 งานบริหารการศึกษา4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม |  **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**4.1 งานธุรการ4.2 งานบริหารการศึกษา4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คงเดิม |
| **5.หน่วยตรวจสอบภายใน**5.1 งานตรวจสอบภาย | **5.หน่วยตรวจสอบภายใน**-งานตรวจสอบภายใน | คงเดิม |

**การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

จากโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ดังนี้

 1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา

 2. สำนักงานปลัด อบต.

 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน 17 อัตรา ดังต่อไปนี้

 1) พนักงานส่วนตำบล จำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา ดังนี้

 (1) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา

 (2) นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา

 (3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

 (4) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

 (5) นิติกรปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

 (6) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

 (7) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา

 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

 (1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) จำนวน 1 อัตรา

 (2) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) จำนวน 1 อัตรา

 3) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 ตำแหน่ง 9 อัตรา ดังนี้

 (1) พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 2 อัตรา

 (2) คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) จำนวน 1 อัตรา

 (3) คนงานทั่วไป (นักการภารโรง) จำนวน 1 อัตรา

 (4) คนงานทั่วไป (กู้ชีพกู้ภัย) จำนวน 2 อัตรา

 (5) คนงานทั่วไป จำนวน 2 อัตรา

 3. กองคลัง

 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุองค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน 6 อัตรา ดังต่อไปนี้

 1) พนักงานส่วนตำบล จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้

 (1) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

 (2) นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

 (3) เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา

 (4) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

 (1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา

 3) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

 (1) คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

 4. กองช่าง

 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่น้ำมัน เชื้อเพลิง รวมทั้งการจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงาน ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย และมลพิษใน ด้านอื่นๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน 6 อัตรา ดังนี้

 1) พนักงานส่วนตำบล จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

 (1) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

 (2) นายช่างโยธาอาวุโส จำนวน 1 อัตรา

 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

 (1) ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา

 (2) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา

 3) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

 (1) คนงานทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) จำนวน 1 อัตรา

 (2) คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

 5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานบริการวิชาการ งานกิจการศาสนา งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีงานธุรการ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน 9 อัตรา ดังนี้

 1) พนักงานส่วนตำบล จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

 (1) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

 (2) นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

 2) พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้

 (1) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา

 (1) ครู (ชำนาญการ) อันดับ คศ.2 จำนวน 2 อัตรา

 (2) ครู อันดับ คศ.1 จำนวน 4 อัตรา

 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 ตำแหน่ง 7 อัตรา ดังนี้

 (1) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน 7 อัตรา

 4) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 2 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้

 (1) คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) จำนวน 2 อัตรา

 (2) คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) จำนวน 1 อัตรา

 การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาและมีหัวหน้าส่วนราชการ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง) 1 ส่วนราชการ และ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) 3 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีการคำนวณ ดังนี้

 **สูตรการคำนวณปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี = 230 วัน

 จำนวนชั่วโมงใน 1 วัน ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ = 6 ชั่วโมง

 **แทนค่า** 230 วัน x 6 ชั่วโมง = 1,380 ชั่วโมง

 1,380 ชั่วโมง x 60 นาท = 82,800 นาที

 เมื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมแล้วนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **ภารกิจงาน** | **อัตรากำลัง (คน)** |
| **พนักงานส่วนตำบล** | **พนักงานครู อบต.** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** |
| **1. สำนักงานปลัด อบต.** | 1.1 งานบริหารทั่วไป | 1 | - | 1 | 5 |
| 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ | 1 | - | - | - |
| 1.3 งานนโยบายและแผน | 1 | - | - | - |
| 1.4 งานกฎหมายและคดี | 1 | - | - | - |
| 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | 1 | - | - | 1 |
| 1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | 1 | - | - | - |
| 1.7 งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย | 1 | - | 1 | 2 |
| **2. กองคลัง** | 2.1 งานธุรการ | - | - | - | 1 |
| 2.2 งานการเงินและบัญชี | 2 | - | - | - |
| 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | 1 | - | 1 | - |
| 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 1 | - | - | - |
| **3. กองช่าง** | 3.1 งานธุรการ | - | - | - | 1 |
| 3.2 งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร | 1 | - | 1 | - |
| 3.3 งานผังเมืองและสาธารณูปโภค | 1 | - | 1 | 1 |
| **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | 4.1 งานธุรการ | - | - | - | - |
| 4.2 งานบริหารการศึกษา | 2 | - | - | - |
| 4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | - | 4 | 3 | 3 |
| 5. งานตรวจสอบภายใน |  | 1 | - | - | - |

**ส่วนที่ 3**

**หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร**

**หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2545 กำหนดให้ต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่

 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

 3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เป็นต้น

 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

 5. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

 ดังนั้น จึงให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

**ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

 **1. ความรู้ที่จำเป็นงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** มีจำนวน 21 ด้าน ดังนี้

 (1) ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

 (2) ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

 (3) ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

 (4) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

 (5) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

 (6) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

 (7) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

 (8) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

 (9) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ

 (10) ความรู้เรื่องการทำงบการเงินและงบประมาณ

 (11) ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

 (12) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง

 (13) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี

 (14) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

 (15) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

 (16) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร

 (17) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

 (18) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่

 (19) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ

 (20) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก(Network)

 (21) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

 **2. การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** มีดังนี้

 (1) สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

 (2) สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างสายงานละ ๗ ด้าน

 (3) สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

 (4) สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

 **3. การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

**ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

 **1. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

 (1) ทักษะการบริหารข้อมูล

 (2) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

 (3) ทักษะการประสานงาน

 (4) ทักษะในการสืบสวน

 (5) ทักษะการบริหารโครงการ

 (6) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

 (7) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

 (8) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

 (9) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

 **2. การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** มีดังนี้

 (1) สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

 (2) สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

 (3) สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

 (4) สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

 **3. การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

**สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

 1. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

 **1.๑ สมรรถนะหลัก** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

 (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : ACH)

 ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

 (2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity : ING)

 การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

 (3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding : OPU)

 ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

 (4) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind : SERV)

 การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

 (5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork : TW)

 การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

 **1.2 สมรรถนะประจำผู้บริหาร** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

 (1) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Leadership : LEAD)

 ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง

 (2) ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Change Leadership : CL)

 ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนด ทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

 (3) ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching : DC)

 ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น

 (4) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking : ST)

 ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ ในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

 **1.3 สมรรถนะประจำสายงาน** หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

 (1) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ (Monitoring and Overseeing : MO)

 เจตนาที่จะกำกับ ดูแลและติดตามการดำเนินงานต่างๆ ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศชาติเป็นสำคัญ

 (2) การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ (Professional Problem Solving : PPS)

 ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือเล็งเห็นปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ อย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความเชี่ยวชาญ หรือแนวคิดในสายวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 (3) การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก (Problem Solving and Proactiveness : PSP)

 การตระหนักหรือเล็งเห็นโอกาสหรือปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและวางแผน ลงมือกระทำการเพื่อเตรียมใช้ประโยชน์จากโอกาสหรือป้องกันปัญหา ตลอดจนพลิกวิกฤติต่างๆ ให้เป็นโอกาส

 (4) การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล (Information Seeking and Management : ISM)

 ความสามารถในการสืบเสาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปมปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจากสภาพแวดล้อมรอบตัวโดยคาดว่าอาจมีข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต และนำข้อมูลที่ได้มานั้นมาประมวลและจัดการอย่างมีระบบ คุณลักษณะนี้อาจรวมถึงความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็น ปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต่องานในหน้าที่

 (5) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ (Controlling and Managing Situation : CMS)

 ความสามารถในการควบคุมและบริหารจัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม แม้ว่าอยู่ในเหตุการณ์ที่วิกฤติ คับขัน และยากลำบากโดยมีเจตนาที่จะให้บุคคลรอบข้างมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นปกติเช่นกัน นอกจากนั้นยังเป็นความสามารถในการควบคุม และจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ และดำเนินการให้ความช่วยเหลือ บริการ บรรเทาทุกข์ หรือการดำเนินการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่น โดยมีพื้นฐานของความมีจิตใจที่เป็นกุศล (จิตสาธารณะ) เห็นความสุขของผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นเป็นที่ตั้งมากกว่าสิ่งอื่นใด

 (6) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking : AT)

 ความสามารถในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ ประเด็น ปัญหา โดยคิดวิเคราะห์ออกเป็นส่วนย่อยๆ เป็นรายการ หรือเป็นขั้นตอน และเห็นความสัมพันธ์ของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่เกิดขึ้น โดยรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

 (7) การบริหารความเสี่ยง (Risk Management : RISK)

 ความสามารถในการระบุความเสี่ยง และหาวิธีการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนระแวดระวัง ควบคุม และลดความเสี่ยงในทุกทางที่อาจเกิดขึ้น เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

 (8) การบริหารทรัพยากร (Resource Management : RM)

 การตระหนักเสมอถึงความคุ้มค่าระหว่างทรัพยากร (งบประมาณ เวลา กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ) ที่ลงทุนไปหรือที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ (Input) กับผลลัพธ์ที่ได้ (Output) และพยายามปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานเกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด อาจหมายรวมถึงความสามารถในการจัดความสำคัญในการใช้เวลา ทรัพยากร และข้อมูลอย่างเหมาะสม และประหยัดค่าใช้จ่ายสูงสุด

 (9) การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย (Safety Mind : SM)

 ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การระวังภัย รวมทั้งการป้องกันภัยต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันภัย เหตุอันตราย และสาธารณภัยต่างๆ ตั้งแต่การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันทั่วไป รวมถึงการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือ การบรรเทาทุกข์ การฟื้นฟูผู้ประสบภัยให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการระวังภัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และสังคมในระยะยาว

 (10) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ (Acts with Integrity : AI)

 เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตนที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร สังคม และประเทศโดยรวมเป็นสำคัญ ความสามารถนี้อาจรวมถึงการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและความเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

 (11) การวางแผนและการจัดการ (Planning and Organization : PO)

 ความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

 (12) การวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking : ST)

 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพรวมขององค์กร จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ

 (13) การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน (Building Participation : BP)

 การตระหนัก เต็มใจ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อสร้างและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริงและยั่งยืน

 (14) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Collecting Professional Knowledge and Expertise : CPKE)

 ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

 (15) การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ (Providing Knowledge and Building Relationships : PKBR)

 มีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นและตั้งใจที่จะนำภูมิปัญญา นวัตกรรม เทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญ และองค์ความรู้ต่างๆ ไปส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย ควบคู่ไปกับการสร้างพัฒนา และการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ประกอบการหรือเครือข่าย เพื่อให้ผู้ประกอบการหรือเครือข่าย มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้พัฒนาหน่วยงานให้มีประโยชน์ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

 (16) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ (Understanding People and Creative Responding : UPCR)

 ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างสร้างสรรค์ ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

 (17) ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น (Understanding of Local Area and Political : ULAP)

 มีพฤติกรรมและความสามารถในการเข้าใจประชาชน พื้นที่ รวมทั้งระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และติดตามข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถใช้ความเข้าใจที่ถูกต้องนั้นๆ ในการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

 (18) ความคิดสร้างสรรค์ (Innovation : INV)

 ความสามารถในการที่จะนำเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) หรือสร้างนวัตกรรมหรือริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

 (19) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order : AO)

 ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้งานเป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจน

 (20) จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Responsibility : ER)

 การมีจิตสำนึก ตระหนัก ให้ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม สังคมและชุมชนให้น่าอยู่ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

 (21) ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ (Communication & Influencing : CI)

 การใช้วาทศิลป์และกลยุทธ์ต่างๆ ในการสื่อสาร เจรจา โน้มน้าวเพื่อให้ผู้อื่นดำเนินการใดๆ ตามที่ตนหรือหน่วยงานประสงค์

 (22) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น (Creating Local Benefits : CLB)

 ความสามารถในการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิม โดยการมุ่งเน้นพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในระยะยาว และยั่งยืนให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม

 **2. การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** มีดังนี้

 (1) สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งทั้ง ๕ สมรรถนะ

 (2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

 (3) สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

 **3. การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

**ส่วนที่ 4**

**วิธีการพัฒนาบุคลากร**

 วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ากำหนดตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีการดังนี้

**วิธีการดำเนินการ**

 1. การปฐมนิเทศ

 2. การฝึกอบรม

 3. การศึกษาหรือดูงาน

 4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

 5. การสอนงาน การให้คำปรึกษา

 6. การมอบหมายงาน

 7. การให้การศึกษา

**แนวทางการดำเนินการ**

 การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า นอกจากมีวิธีการดำเนินการตามข้อ 1 แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

 1. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

 2. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรม

 3. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ เป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรม

**ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา**

 1. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567

 2. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568

 3. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569

**โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร**

 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจึงได้จัดทำโครงการให้ครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ 5

**แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร**

**เริ่มต้น**

**1.การเตรียมการวางแผน**

1.1 รวบรวมความต้องการฝึกอบรม

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1.3 ประชุมคณะกรรมการ วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมรายบุคคล วิเคราะห์หลักสูตร กำหนดหลักสูตร กำหนดค่าใช้จ่ายงบประมาณ รายงานการประชุม

1.4 รวบรวมเอกสาร เสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

1.5 ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ประชุมพิจารณา

1.6 ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ให้ความเห็นชอบ แจ้งมติ ก.มาให้ อบต.บ้านเป้าทราบ

1.7 ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร จัดส่งแผน ฯให้ อำเภอ และส่วนราชการ

**2. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ**

 การดำเนินการ โดยการดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ , การสอนงาน, การให้คำปรึกษา, การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ, การฝึกอบรม , การให้ทุนการศึกษา ,การศึกษาดูงาน, การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา ฯลฯ

**3. การติดตามประเมินผล**

 จัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

**ปรับปรุง**

**การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรายบุคคล**

 **แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)** หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และเสริมจุดอ่อน (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้นๆ ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ากำหนดขึ้น

 ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า รวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิผล บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ากำหนด

 ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างและค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ายิ่งขึ้นต่อไป

 ดังนั้น บุคลากรทุกระดับ จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ความหมาย ประโยชน์ บทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย

 1) ผู้บริหารระดับสูง : นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

 2) ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา : ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานทุกระดับ

 3) เจ้าหน้าที่ : นักทรัพยากรบุคคล

 4) องค์การ : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

 บุคคลในแต่ละกลุ่มมีบทบาทและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังตารางต่อไปนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **กลุ่มบุคคล** | **บทบาท / หน้าที่ความรับผิดชอบ** |
| นายก อบต.บ้านเป้า | 1. สนับสนุนและผลักดันให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติตาม IDP ตามที่กำหนดขึ้น2. อนุมัติให้การจัดทำ IDP เป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี3. ติดตามผลการจัดทำ IDP ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร พร้อมทั้งการนำแผน IDP ไปใช้ปฏิบัติจริง4. จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง  |
| 1. ปลัด อบต.บ้านเป้า2. หัวหน้าส่วนราชการ3. ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ | 1. ทำความเข้าใจกับกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ IDP2. ปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนของ IDP ที่กำหนดขึ้น3. ประเมินขีดความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบัน 4. ทำความเข้าใจถึงแหล่งหรือช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล 5. กำหนดแนวทางหรือช่องทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบุคลากร 6. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรถึงจุดเด่นและจุดที่บุคลากรต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น 7. ชี้ให้บุคลากรเห็นขอบเขตที่เขาสามารถเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น |
| นักทรัพยากรบุคคล | 1. มีส่วนร่วมในการประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง 2. ทำความเข้าใจแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจและตั้งใจ3. ร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการกำหนดแผนฯ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง 4. หาวิธีการในการทำให้เป้าหมายในสายอาชีพของตนเองและผลงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ 5. ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและเต็มใจที่จะรับรู้ผลการพัฒนาความสามารถของตนเองจากผู้อื่น |
| องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า | 1. ประชุมพิจารณาให้นายกอนุมัติ เห็นด้วยกับการนำเอา IDP มาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า2. จัดเตรียมแบบฟอร์มการทำ IDP ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน |
| **กลุ่มบุคคล** | **บทบาท / หน้าที่ความรับผิดชอบ** |
|  | 3. ออกแบบและปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรรวมถึงบูรณาการ IDP กับเครื่องมือการบริหารบุคคลในเรื่องอื่นๆ4. ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ IDP แก่ผู้บริหารทุกส่วนราชการและบุคลากรทั่วหมด5. ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการจัดทำแผน IDP กับผู้บริหารและบุคลากร6. ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผน IDP 7. หาช่องทางในการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์เปลี่ยน Mindset หรือจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำ IDP8. ติดตามผลการปฏิบัติตามแผน IDP จากผู้บริหารและบุคลากร |

การสำรวจตนเองของบุคลากรในสังกัด เริ่มจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้จัดประชุมระหว่างปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าและหัวหน้าส่วนราชการ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และวิธีการสำรวจตนเอง ว่าหน่วยงาน หัวหน้าส่วนราชการ และผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างไร จากนั้นให้แต่ละส่วนราชการไปสำรวจตัวเอง โดยการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการและลูกน้องร่วมปรึกษาหารือภายในส่วนราชการและให้บุคลากรทุกระดับประเมินตนเอง

**ตารางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่**

**รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ตำแหน่ง** | **โครงการ/หลักสูตร/****ทักษะที่ต้องพัฒนา** | **วิธีการพัฒนา** | **ช่วงเวลาดำเนินการ****ปีงบประมาณ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัด อบต. | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำผู้บริหารงานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ งานการคลัง งานช่าง งานอำนวยการ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานกิจการสภา ฯลฯ  | 1.ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น-การจัดซื้อจัดจ้าง-ระเบียบวิธีการงบประมาณ2. ศึกษาดูงาน | 🗸 | 🗸 | 🗸 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ตำแหน่ง** | **โครงการ/หลักสูตร/****ทักษะที่ต้องพัฒนา** | **วิธีการพัฒนา** | **ช่วงเวลาดำเนินการ****ปีงบประมาณ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| **สำนักงานปลัด อบต.** |  |  |  |  |  |
| หัวหน้าสำนักปลัด | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น | 1.การฝึกอบรม-กาบริหารงานบุคคล-ระเบียวิธีการงบประมาณ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| นักทรัพยากรบุคคล | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน เลื่อนระดับ งานประเมินสวัสดิการ งานพัฒนา งานสรรหา งานเครื่องราช งานเขียนโครงการ งานฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การสอนงาน4.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานแผนงานและนโยบาย งานงบประมาณ ข้อบัญญัติฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| นักพัฒนาชุมชน | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส งานสตรี เด็กและเยาวชน งานพัฒนาชุมชน ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ตำแหน่ง** | **โครงการ/หลักสูตร/****ทักษะที่ต้องพัฒนา** | **วิธีการพัฒนา** | **ช่วงเวลาดำเนินการ****ปีงบประมาณ** |
| **2567** | **25658** | **2569** |
| นิติกร | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์ งานกิจการสภา งานข้อบัญญัติ ฯลฯ |  1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| นักวิชาการสาธารณสุข | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ  | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ งานกู้ชีพกู้ภัย ปัญหาหมอกควันไฟป่า ฯลฯ |  1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น |  1. ฝึกอบรม 2.การประชุมเชิงปฏิบัติการ3.การสอนงาน | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ |  1. ฝึกอบรม 2.การประชุมเชิงปฏิบัติการ3.การสอนงาน | 🗸 | 🗸 | 🗸 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ตำแหน่ง** | **โครงการ/หลักสูตร/****ทักษะที่ต้องพัฒนา** | **วิธีการพัฒนา** | **ช่วงเวลาดำเนินการ****ปีงบประมาณ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |
| คนงานทั่วไป | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานประสานงานทั่วไป งานธุรการและงานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น |  1. ฝึกอบรม 2.การประชุมเชิงปฏิบัติการ3.การสอนงาน | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| คนงานทั่วไป (นักการภารโรง) | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การรักษาเวลาปิดเปิดสำนักงาน งานบริการ งานทำความสะอาด มารยาทในการต้อนรับ ฯลฯ |  1. ฝึกอบรม 2.การประชุมเชิงปฏิบัติการ3.การสอนงาน  | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริการ งานทำความสะอาด มารยาทในการต้อนรับ ฯลฯ |  1. ฝึกอบรม -การปฏิบัติราชการในระบบออนไลน์-พรบ.อีเลคทรอนิคส์ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์) | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม 2.การประชุมเชิงปฏิบัติการ3.การสอนงาน | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| คนงานทั่วไป (กู้ชีพกู้ภัย) | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานปฐมพยาบาลเบื้องต้น งานกู้ชีพกู้ภัย ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม 2.การประชุมเชิงปฏิบัติการ3.การสอนงาน | 🗸 | 🗸 | 🗸 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ตำแหน่ง** | **โครงการ/หลักสูตร/****ทักษะที่ต้องพัฒนา** | **วิธีการพัฒนา** | **ช่วงเวลาดำเนินการ****ปีงบประมาณ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| **กองคลัง** |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานบริหาร งานการคลัง งานงบประมาณ งานสวัสดิการ งานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บและพัฒนารายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| นักวิชาการเงินและบัญชี | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| นักวิชาการพัสดุ | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดซื้อ จัดจ้าง งานลงทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงาน งานวิธีการพัสดุ ตกลงราคา/สอบราคา/ประกวดราคาพัสดุ ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ งานภาษีอากร งานการเงิน ฯลฯ  | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ตำแหน่ง** | **โครงการ/หลักสูตร/****ทักษะที่ต้องพัฒนา** | **วิธีการพัฒนา** | **ช่วงเวลาดำเนินการ****ปีงบประมาณ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดเก็บ งานเขียนใบเสร็จ งานภาษีอากร งานการเงิน ฯลฯ  | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |
| คนงานทั่วไป | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานธุรการและงานสารบรรณ งานพัสดุ ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| **กองช่าง** |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริหาร งานงบประมาณ งานก่อสร้าง งานออกแบบควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานประสานสาธารณูปโภค ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| นายช่างโยธา | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานก่อสร้าง งานออกแบบควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานประสานสาธารณูปโภค ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม ตามสายงาน2.จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานระบบไฟฟ้าภายในและภายนอกอาคาร ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ตำแหน่ง** | **โครงการ/หลักสูตร/****ทักษะที่ต้องพัฒนา** | **วิธีการพัฒนา** | **ช่วงเวลาดำเนินการ****ปีงบประมาณ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานก่อสร้าง งานออกแบบควบคุมอาคาร ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |
| คนงานทั่วไป | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานประสานงานทั่วไป งานสารบรรณและงานธุรการ ฯลฯ | 1. ฝึกอบรมตามสายงาน | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| คนงานทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเช่น งานบริหารงานการศึกษา งานประเมินผลการศึกษา งานประเพณีวัฒนธรรม งานการศาสนา ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| นักวิชาการศึกษา | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงาน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานประเมินผลการศึกษา การจัดซื้อจัดจ้าง งานโครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการศาสนา ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ตำแหน่ง** | **โครงการ/หลักสูตร/****ทักษะที่ต้องพัฒนา** | **วิธีการพัฒนา** | **ช่วงเวลาดำเนินการ****ปีงบประมาณ** |
| **2567** | **2567** | **2569** |
| **พนักงานครู อบต.** |  |  |  |  |  |
| ครู | 1. สมรรถนะหลัก2. สมรรถนะประจำสายงานการสอน3. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ | 1. ฝึกอบรม2. ศึกษาดูงาน3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ | 1. ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น และจัดฝึกอบรมเอง | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |
| คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ |  1. ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น และจัดฝึกอบรมเอง | 🗸 | 🗸 | 🗸 |
| คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) | 1. สมรรถนะหลัก2. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริการ งานทำความสะอาด มารยาทในการต้อนรับ ฯลฯ | 1. ฝึกอบร2.การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 🗸 | 🗸 | 🗸 |

**โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงา นส่วนตำบล**

**ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

|  |
| --- |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ |
| **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร  | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ 70 |  50,000 | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 2 | โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลัก ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ร้อยละ 70 | 50,000  | X | - | - | งานการเจ้าหน้าที่ |
| 3 | ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน จากหน่วยงานอื่น | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ70 | 100,000 | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ 70 |  |  |  |  |  |
| 4 | โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา | ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ 90 | 90,000 | - | X | - | กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 5 | โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประจำปี 2561 | ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ 100**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 70 | 20,000 | X | - | - | งานการเจ้าหน้าที่ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ |
| **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงานของตนเอง | ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 70 | 5000 | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงคุณภาพ**- บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ 90**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่ที่มีความรู้ความสามารถเติบโตในสายงาน ร้อยละ 70 |  |  |  |  |  |
| 2 | จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร | ร้อยละผู้ได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรที่ผ่านการอบรมได้รับการบันทึกข้อมูล ร้อยละ 80**เชิงคุณภาพ**- การบันทึกข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ ร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีฐานข้อมูลการฝึกอบรม ตรวจสอบได้ร้อยละ 80 | - | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ |
| **กลยุทธ์ที่ 3** ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับ |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2568** |
| 1 | กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร | ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ 70 | - | X | X | X | สำนักปลัด อบต. |
| 2 | โครงการซ้อมแผนฉุกเฉินกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ | ร้อยละผู้เข้าร่วมซ้อมแผน  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมการซ้อมแผนกรณีเกิดเหตุไฟไหม้  ร้อยละ 70 | 30,000 | X | X | X | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีความรู้และสามารถทำหน้าที่ของตนเองกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ได้ ร้อยละ70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ | - | X | X | X | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| 3 | กิจกรรม 5 ส. | ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม 5 ส. ร้อยละ 80**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจขั้นตอน 5 ส. ร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น ร้อยละ 80 | - | X | X | X | ทุกส่วนราชการ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน |
| **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 00**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 70 | 30,000 | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |
| 2 | โครงการอบรมและศึกษาดูงานการต่อต้านการทุจริต | ร้อยละผู้ได้รับการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ 70  | 20,000 | - | - | X | งานการเจ้าหน้าที่ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการทุจริต ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ 70 |  |  |  |  |  |
| 3 | กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในพื้นที่ตำบลบ้านเป้า | ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรตระหนักรู้การต่อต้านการทุจริต ร้อยละ 70 | 5,000 | X | X | X | ทุกส่วนราชการ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ 70 |  |  |  |  |  |
| 4 | กิจกรรมแอพพลิเคชั่นกฎหมาย ปปช. มาตรา 100 และ 103 เพื่อเครื่องมือในการสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน | ร้อยละผู้เข้าทดสอบแอพพลิเคชั่นกฎหมาย ปปช. มาตรา 100 และ มาตรา 103  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าทดสอบแอพพลิเคชั่นกฎหมาย ปปช. ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ปปช.ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ 70 | - | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 5 | จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร | ร้อยละความสำเร็จ | **เชิงปริมาณ** - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน 1 เล่ม**เชิงคุณภาพ**- คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ 90**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ | 5,000 | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |
| 6 | โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชนดีเด่น | ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมโครงการเชิดชูเกียรติ ร้อยละ 80**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ 80 | 3,000 | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี |  |  |  |  |  |
| 7 | จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า | จำนวนเล่ม | **เชิงปริมาณ** - จัดทำคู่มือผลการให้บริการ จำนวน 1 เล่ม**เชิงคุณภาพ**- คู่มือผลการให้บริการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีคู่มือการให้บริการในการปฏิบัติราชการ | 5,000 | X | X | X | สำนักงานปลัด  |

|  |
| --- |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน |
| **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน  |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า | ร้อยละความสำเร็จ | **เชิงปริมาณ** - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีประกาศ เจตจำนงต่อต้านการทุจริต | - | X | - | - | งานการเจ้าหน้าที่ |
| 2 | กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ร้อยละความพึงพอใจ | **เชิงปริมาณ** - จำนวนหนังสือที่ประชาชนหรือหน่วยงานตรวจสอบ ตรวจสอบได้**เชิงคุณภาพ**- ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน | - | X | X | X | ทุกส่วนราชการ |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงประโยชน์**- หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ |  |  |  |  |  |
| 3 | โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง | ร้อยละความพึงพอใจ | **เชิงปริมาณ** - ร้อยละของจำนวนโครงการที่เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง**เชิงคุณภาพ**- ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ | - | X | X | X | กองคลังงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ |
| 4 | มาตรการยกระดับการคุณภาพการให้บริการประชาชน  | ร้อยละความพึงพอใจ  | **เชิงปริมาณ** - จำนวนครั้งในการให้บริการกับประชาชน | 15,000 | X | X | X | งานวิเคราะห์นโยบายและแผน |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงคุณภาพ**- ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน**เชิงประโยชน์**- ประชาชนได้รับความสะดวกในการมารับบริการ |  |  |  |  |  |
| 5 | การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ | ร้อยละผู้เข้ารับการพัฒนา  | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี | 10,000 |  | - | - | งานการเจ้าหน้าที่ |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 6 | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน | ร้อยละของบุคลากร | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน | 30,000 | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย |
| **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต  |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 1 | ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำ | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ** - พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ ร้อยละ 70 | 50,000 | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงคุณภาพ**- พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ร้อยละ70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
| 2 | ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน | ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม | **เชิงปริมาณ** - ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ80 | 50,000 | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีสายงานผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย |
| **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2564** | **2565** | **2566** |  |
| 1 | โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านเป้า | ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีพื้นที่สีเขียวและสภาพแวดล้อมน่าอยู่ | - | X | X | X | งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและทุกส่วนราชการร่วมกัน |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |  |
| 2 | โครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและเยาวชนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า “เด็กไทยโตไปไม่โกง” | ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ | **เชิงปริมาณ** - เด็กและเยาวชนเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- เด็กและเยาวชนมีความพึงพอใจในโครงการร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- ตำบลบ้านเป้า มีเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพ | 350,000 | X | X | X | สำนักงานปลัดอบต. |
| 3 | โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน | ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม | **เชิงปริมาณ** - ส่วนราชการสังกัด อบต.บ้านเป้าร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ 70 | 10,000 | X | X | X | ทุกส่วนราชการ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |  |
|  |  |  | **เชิงประโยชน์**- ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ |  |  |  |  |  |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4** การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน |
| **กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |  |
| 1 | กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยงในองค์กร ทุกงานใน อบต.บ้านเป้า | ร้อยละของผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ | **เชิงปริมาณ** - บุคลากร มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- ผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจ ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีงานการเจ้าหน้าที่ทีมีประสิทธิภาพ | - | X | X | X | ทุกส่วนราชการ  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |  |
| 2 | จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด | ร้อยละบุคลากรในสำนักงาน(เฉพาะพนักงานส่วนตำบล) | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ 50**เชิงคุณภาพ**- คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ | - | X | X | X | ทุกส่วนราชการ  |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4** การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน |
| **กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ | ร้อยละของการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้ารวมประชุมประจำเดือนร้อยละ 70 | - | X | X | X | ทุกส่วนราชการ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงคุณภาพ**- ส่วนราชการ จัดทำการนำเสนอผลงานประจำเดือนร้อยละ 70 **เชิงประโยชน์**- หน่วยงานรู้การเคลื่อนไหวและการดำเนินงานของแต่ละสวนราชการอย่างต่อเนื่อง |  |  |  |  |  |
| 2 | โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM) | ร้อยละความสำเร็จ | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงาน ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีความรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ 70  | 35,000 | X | X | X | ทุกส่วนราชการ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
|  |  |  | **เชิงประโยชน์**- หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานร่วมกัน |  |  |  |  |  |
| 3 | โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม | ร้อยละความสำเร็จ | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 70**เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 25,000 | - | X | **-** | งานการเจ้าหน้าที่ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 4 | กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในอันดีให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของเป้าหมาย | **เชิงปริมาณ** - ดำเนินกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 ของเป้าหมาย**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 70 **เชิงประโยชน์**- หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ | - | X | X | X | ทุกส่วนราชการ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม/โครงการ** | **ตัวชี้วัดโครงการ** | **เป้าหมาย**  | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 5 | โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร | ร้อยละบุคลากร | **เชิงปริมาณ** - บุคลากรตอบแบบสอบถามร้อยละ ร้อยละ 70**เชิงคุณภาพ**- บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ 70 **เชิงประโยชน์**- หน่วยงานรับทราบปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร | - | X | X | X | งานการเจ้าหน้าที่ |

**ส่วนที่ 5**

**งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

 ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ดังนี้

 1. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร จำนวน 125,000 บาท

 2. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 30,000 บาท

 3. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร จำนวน 80,000 บาท

 4. แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร จำนวน 40,000 บาท

 5. แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการฝึกอบรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 10,000 บาท

 6. แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร จำนวน 20,000 บาท

 .7. แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร จำนวน 50,000 บาท

 8.. แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร จำนวน 10,000 บาท

 9. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร จำนวน 20,000 บาท

 15. แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการธรรมะสัญจร จำนวน 20,000 บาท

**ส่วนที่ 6**

**การติดตามและประเมินผล**

**ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร**

 1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน 60 วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าทราบ

 2. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ประกอบด้วย

 (1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เป็น ประธานกรรมการ

 (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เป็น กรรมการ

 (3) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็น กรรมการ

 (4) นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็น เลขานุการ

 ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าทราบ

 3. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

**บทสรุป**

 การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่ความจำเป็นอาจต้องการทำยุบเลิก หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

**ภาคผนวก**