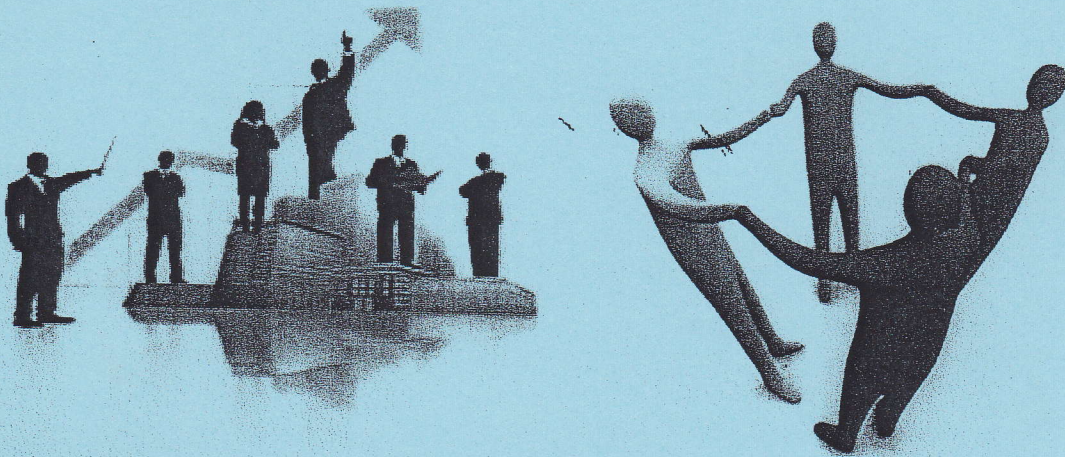




แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน
อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

Signature

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน โดยได้กำหนดหลักสูตร การพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	๑
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
บทที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา	๑๓
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
- วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน	๑๓
- พันธกิจ	๑๔
- เป้าหมาย	๑๔
- วัตถุประสงค์	๑๕
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๖
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๖
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
- สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร	๑๗
- สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล	๑๗
- สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT	๑๘
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒๓
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒๓
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	๒๖
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๖
- วิธีการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒๗
- ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒๗
- แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒๗
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๘
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๘
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	๓๐
- การติดตามและประเมินผล	๓๐
ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
- รายงานการสำรวจความต้องการฝึกอบรมฯ	

บทที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้ด้วยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ

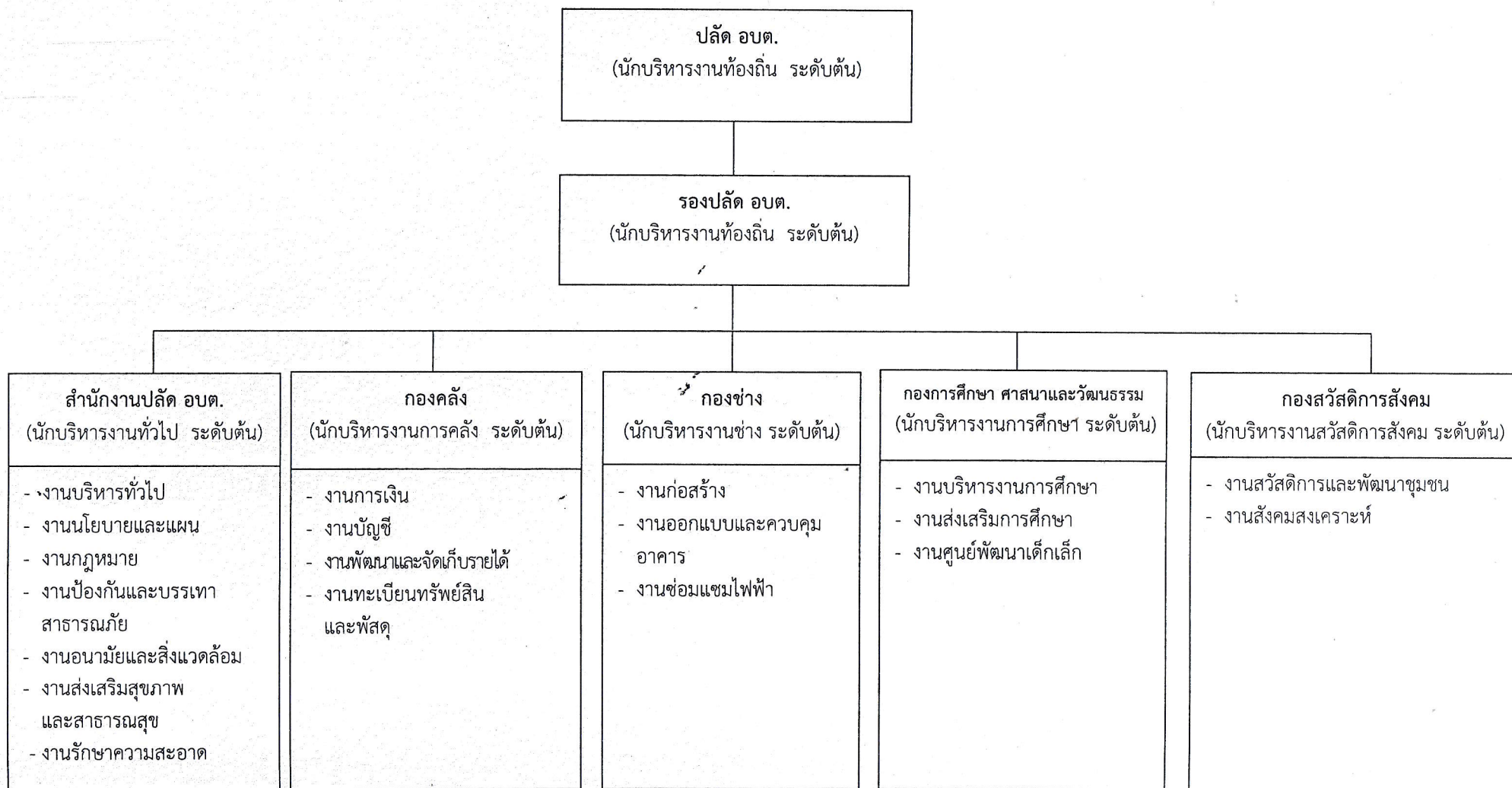
เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนอง ความต้องการ ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

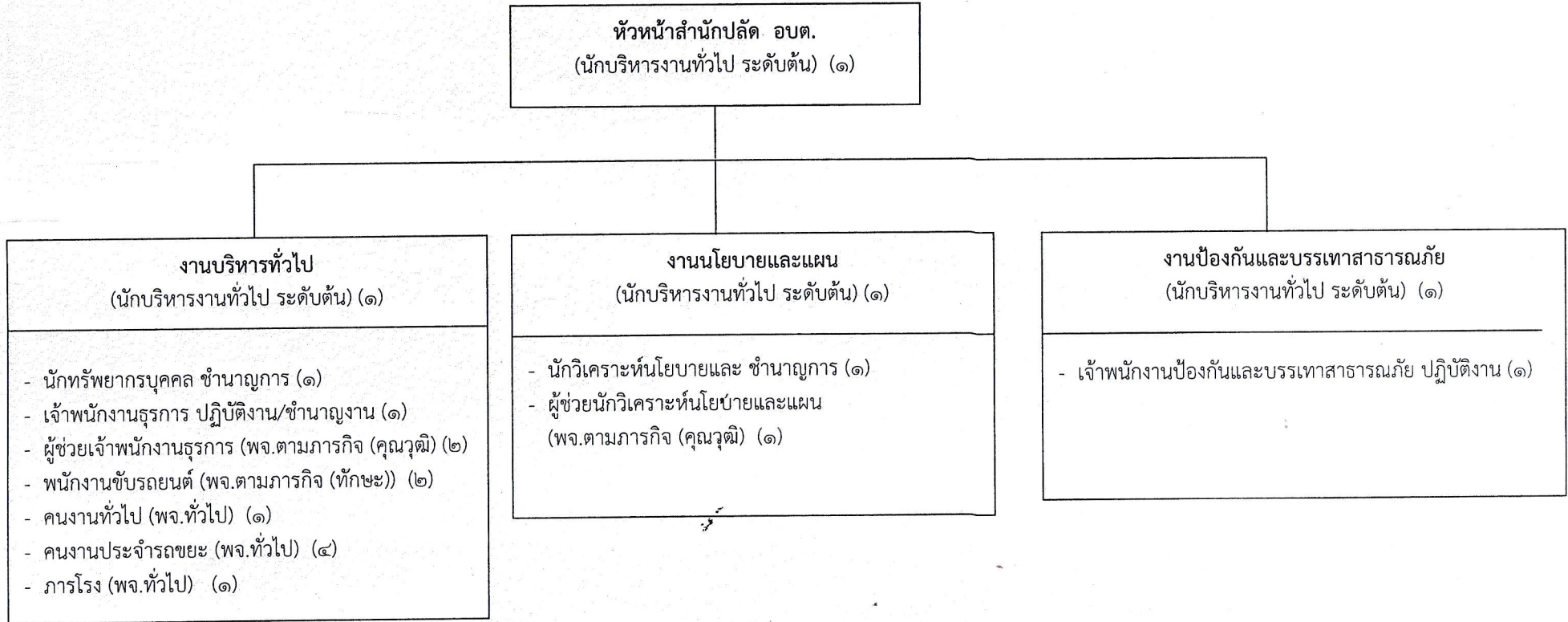
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานมีกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลัง

ไว้ดังนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

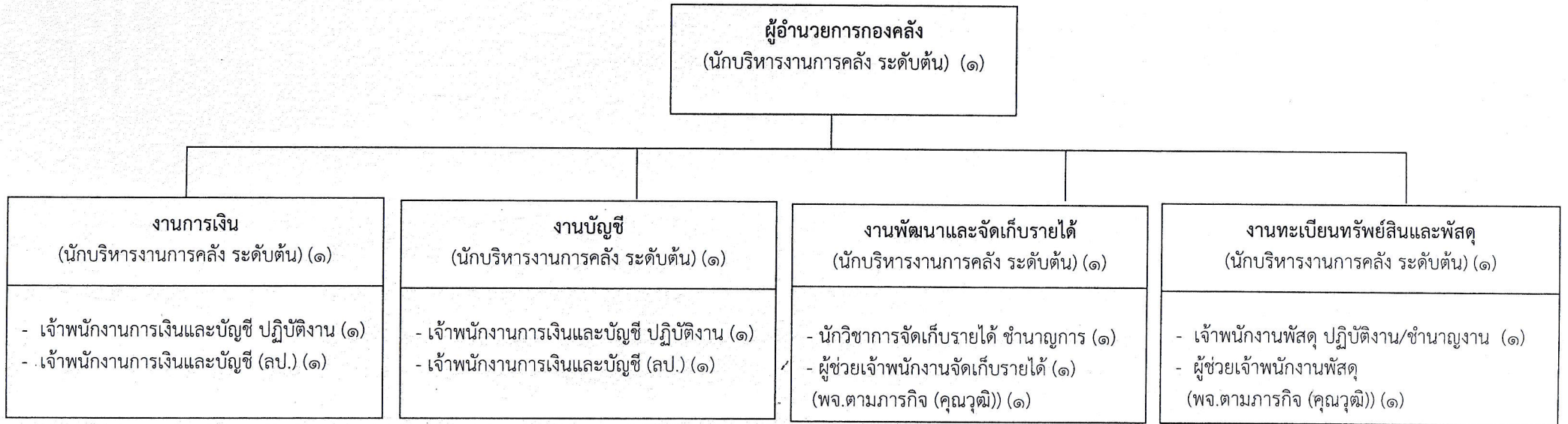


โครงสร้างสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน



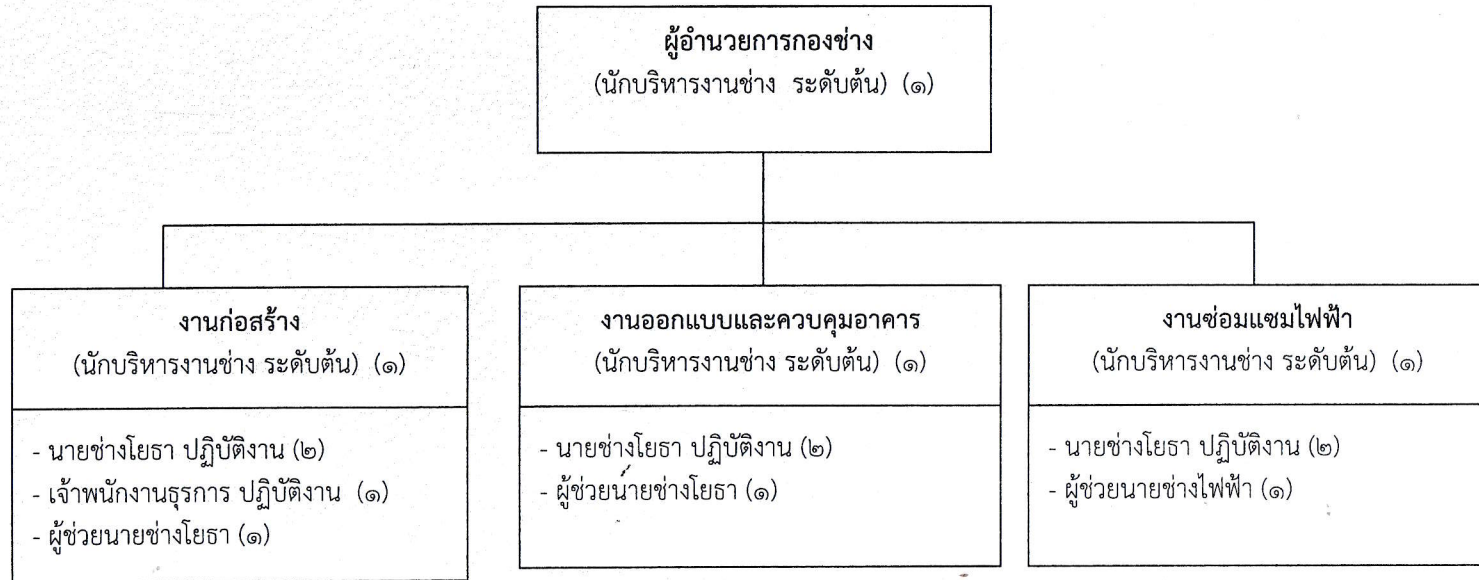
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑๐

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน



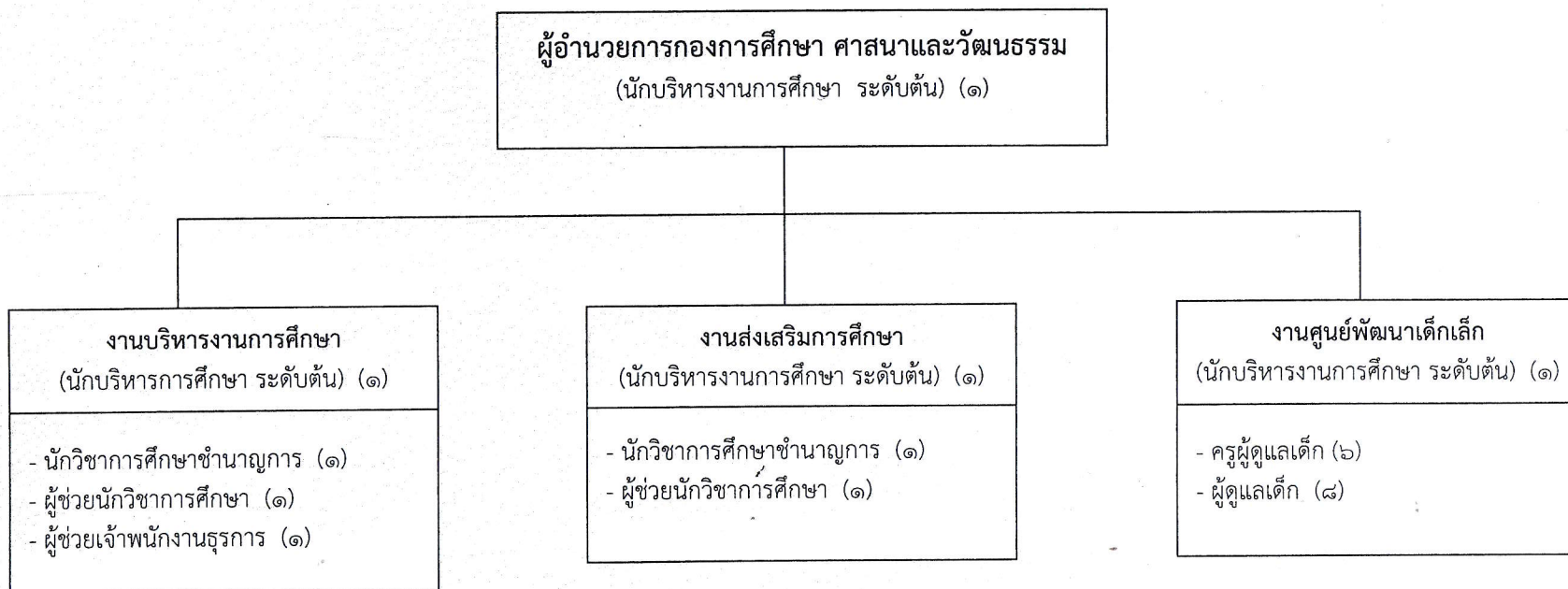
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๑	๒

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	๒

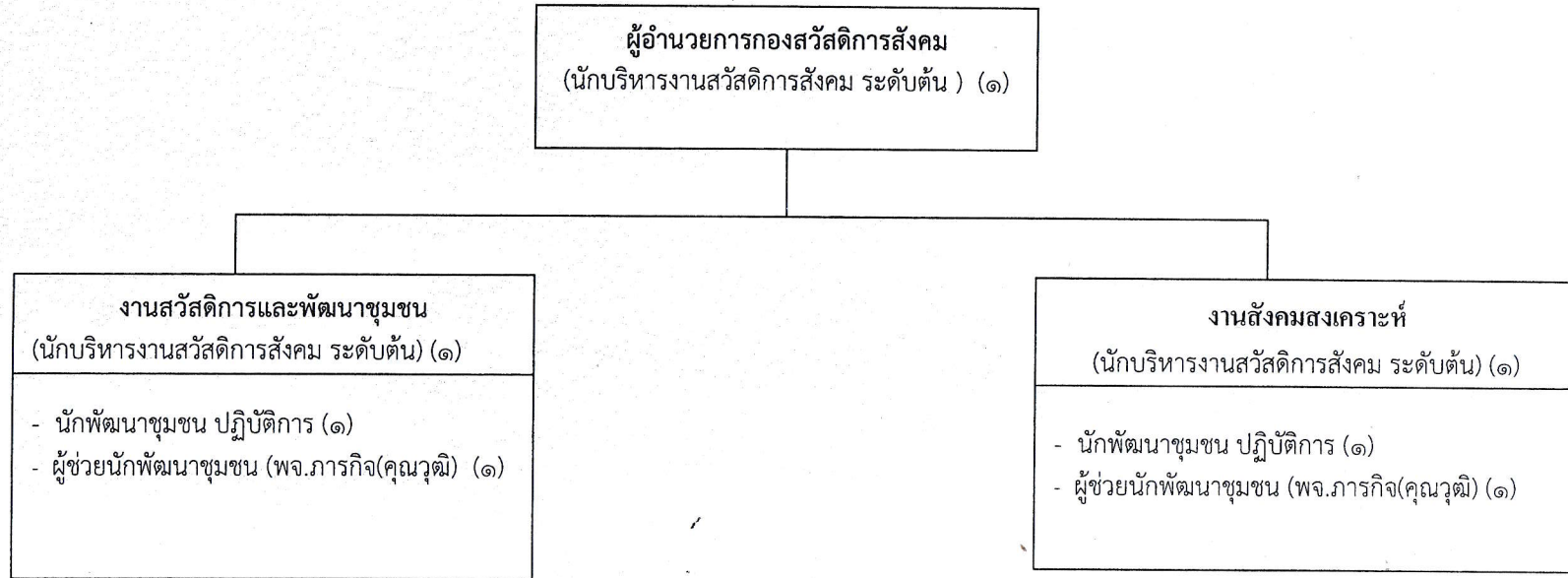
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลอู่จาม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒

ระดับ	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๔	๒	-	-	-	-	๗ (ว่าง ๑)

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑					๑	-	-	-	-	-	-		๑

๓. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายวรวิทย์ ชาวสระใคร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
๒	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายเจษฎาภูธร กุลชาติ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
		สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล					
		พนักงานส่วนตำบล					
๓	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางศุภรัตน์ กุลชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	น.ส. นันทน์ภัส ไชยมงคล	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	น.ส. กรปรียา บุญประคอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จ.ส.อ. ชัยพรหม ทองเปี่ยม	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๗	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จ.อ.เฉลิมชัย ชูคันทอม	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
		พนักงานจ้าง					
๘	-	นางภิญญา วงศ์ษา	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๙	-	นายชัชชัย อัมวิชา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๐	-	นางสาวชिरาพร สีแสง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
	พนักงานส่วนตำบล						
๑๑	-	นายวิโรจน์ ยุทธกิจโกมล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๒	-	นายสุรพล จันทระเสนา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๓		นายบุญเยี่ยม จันทระเสนา	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๔	-	นายฤทธิไกร พละกุล	-	ภารโรง	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๕	-	นายสายสมร สาเกตุ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๖	-	นายพิทักษ์ กะวิกุล	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๗	-	นายณรงค์ฤทธิ์ สีสันทัด	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
๑๘	-	นายแสงเดือน ช่วยหาร	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ (ต่อสัญญาจ้าง)
	กองคลัง						
๑๙	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางลักขณา ชูแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๐	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นางณัฐทิศา คำแก้ว	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๑	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นางสาวจุไรรัตน์ คำเลิศ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๒	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางสาวกมลชนก สิงห์เสนา	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	
๒๓	-	นางวิภาดา บำรุงภักดิ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กลุ่มงานสนับสนุน	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง						
	พนักงานจ้าง						
๒๔	-	นางสาวธัญริศม์ บำรุงศักดิ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ (ต่อสัญญาจ้าง)
๒๕	-	นางสาวนิลยา แสนหาญ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
	กองช่าง						
	พนักงานส่วนตำบล						
๒๖	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายชลัท แสนศาลา	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๒๗	๗๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	นางสาวกนกวรรณ สุวรรณ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๘	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายพงษ์ธร มูลจันทร์	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๙	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายวีรชัย ดีเหมือน	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้าง						
๓๐	-	นายยุทธนา อางหาญ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๓๑	-	นายสิทธิชัย ภูมศรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
	พนักงานส่วนตำบล						
๓๒	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นางเกศินี จันทร์สว่าง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓๓	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	น.ส.ศุภลักษณ์ เจียรวาปี	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล						
๓๔	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๒๘	นางอารยา ประสันแพงศรี	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๑	
๓๕	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๒๙	นางสุพรรณ โทศรี	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๑	
๓๖	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๓๐	นางสาวพัชรี บุญคง	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๑	
๓๗	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๓๙	นางเพ็ญศรี เกษี	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๒	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)						
๓๘	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๔๐	นางสาวทศเพ็ญ ชัยนดี	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๒	
๓๙	๗๓๓๐๘๖๖๐๐๕๔๑	นางอรุณี ศรีแสง	ครู	ครู	สายการสอน	คศ.๒	
๔๐	พนักงานจ้าง						
๔๐	-	นางสาวสุจิตรา มาพรม	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๑	-	นางสาววิไลลักษณ์ พันแสน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๒	-	นางสาวรุจิรา เหล่าก้อนคำ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๓	-	นางสาวธนาภรณ์ พัฒวัลย์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๔	-	นางอุไร บุญพา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๕	-	นางสาวหนูเล็ก แสนอุบล	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๖	-	นางสุกัญญา อัมมิษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๗	-	นางจันทิมา พันแสน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๘	-	นางจิตติพร คลังตุ้ย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)
๔๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	(ว่าง)

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองสวัสดิการสังคม						
	พนักงานส่วนตำบล						
๕๐	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นายชาญชัย อ่อนละมุล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๕๑	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นายวรรณาด หงษ์ภู	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
	พนักงานจ้าง						
๕๒	-	นางสาวชนิษฐา จันทร์เสนา	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ต่อสัญญาจ้าง)

บทที่ ๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนา และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

“ มุ่งสู่องค์กรนำอยู่ เชิดชูคุณธรรม ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเป็นเลิศ ”

มุ่งสู่องค์กรนำอยู่

: องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่ มีความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะเทคนิคการถ่ายทอดสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีความพึงพอใจในการให้บริการ

เชิดชูคุณธรรม

: ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย โปร่งใสและเป็นธรรม

ยึดมั่นธรรมาภิบาล

: ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า

บริการเป็นเลิศ

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า เชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระการเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน... ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

: บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน จะมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการ
 ในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของ
 เจ้าหน้าที่

พันธกิจ

๑. ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติใน
 กระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัด ทุก
 หน่วยงาน สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานนำกิจกรรม ๕ ส มาปรับใช้ในองค์กร
๓. ดำเนินการปรับปรุงระบบสารสนเทศในองค์กรให้มีความทันสมัยสามารถปฏิบัติงานได้
 อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมการบริหารงานแบบบูรณาการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงาน
 และเครือข่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมที่ดี
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้บุคลากร อบต.อุ่มจานทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน
 อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๖. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 ในการปฏิบัติงาน
๘. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานสามารถบริการประชาชน
 ได้อย่างทั่วถึงและเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
 (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานเป็นองค์กรที่มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมการ
 ทำงานสะอาด ปราศจากสิ่งสกปรก บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตที่ดี บุคลากรมีระเบียบวินัยมากขึ้น การ
 ขจัดความสิ้นเปลืองของทรัพยากรคน วัสดุและงบประมาณและการลดการเก็บเอกสารที่ซ้ำซ้อนลง
๓. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานมีมาตรฐานสามารถรองรับ
 ภารกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
๕. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานมีความต่อเนื่อง
 สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานเป็นองค์กรที่มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งด้านอาคาร
 สถานที่ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
๗. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักธรรมาภิบาล
 ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ
 และหลักความคุ้มค่า ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สร้างความประทับใจให้กับประชาชนผู้รับบริการ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อันประกอบด้วยคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมมาใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

๕. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน

๖. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

๗. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บริการประชาชนด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการ และเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมี ผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มจานนั้น ต้องเป็นการ จัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจใน การปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งและเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น มีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มจานในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียง เชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มจาน มีความ สอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์กรการบริหารส่วนตำบลลุ่มจาน) นั้น เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้วจากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกใน ด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการประชุมนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วย สนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพต่อไป

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลอุ้มฉางแล้ว ลำดับถัดมาดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุงเพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมจากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการเพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลายๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม่น ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์ในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์ต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม่นจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้น ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มฉาง ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคโดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร
- ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ
- มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
- พนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่บางส่วนมีความตระหนกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ
- ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

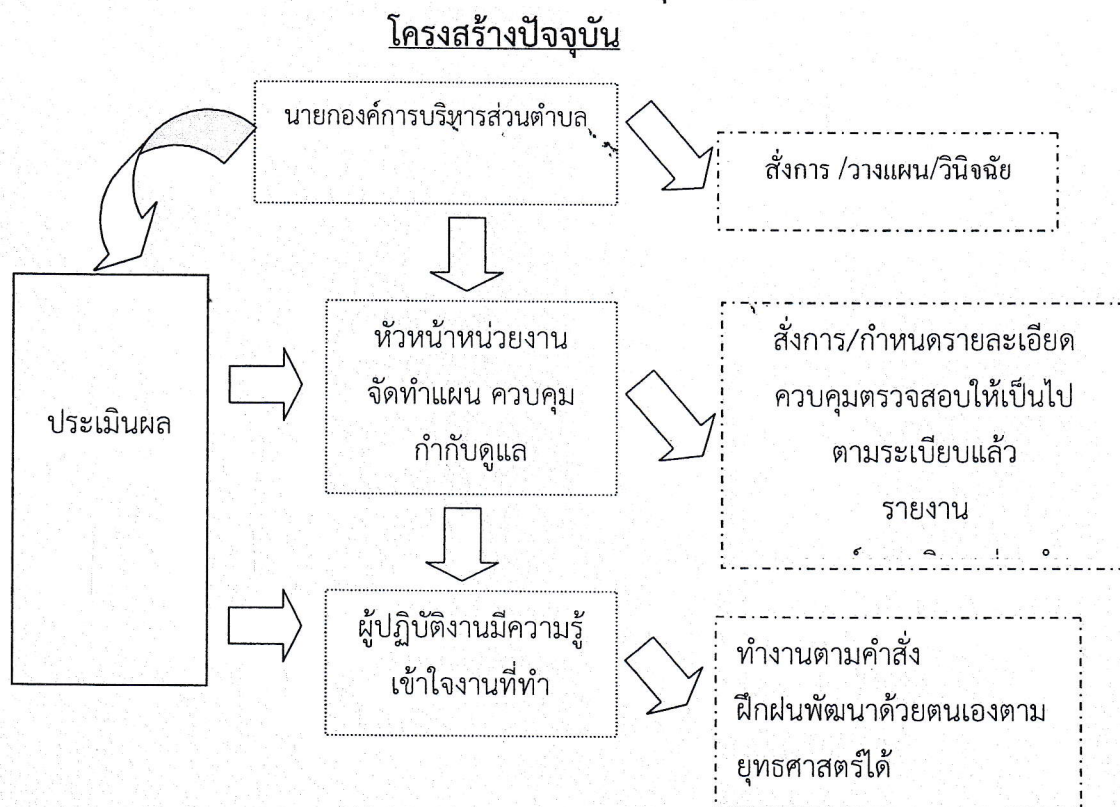
๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่
- พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน
- มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

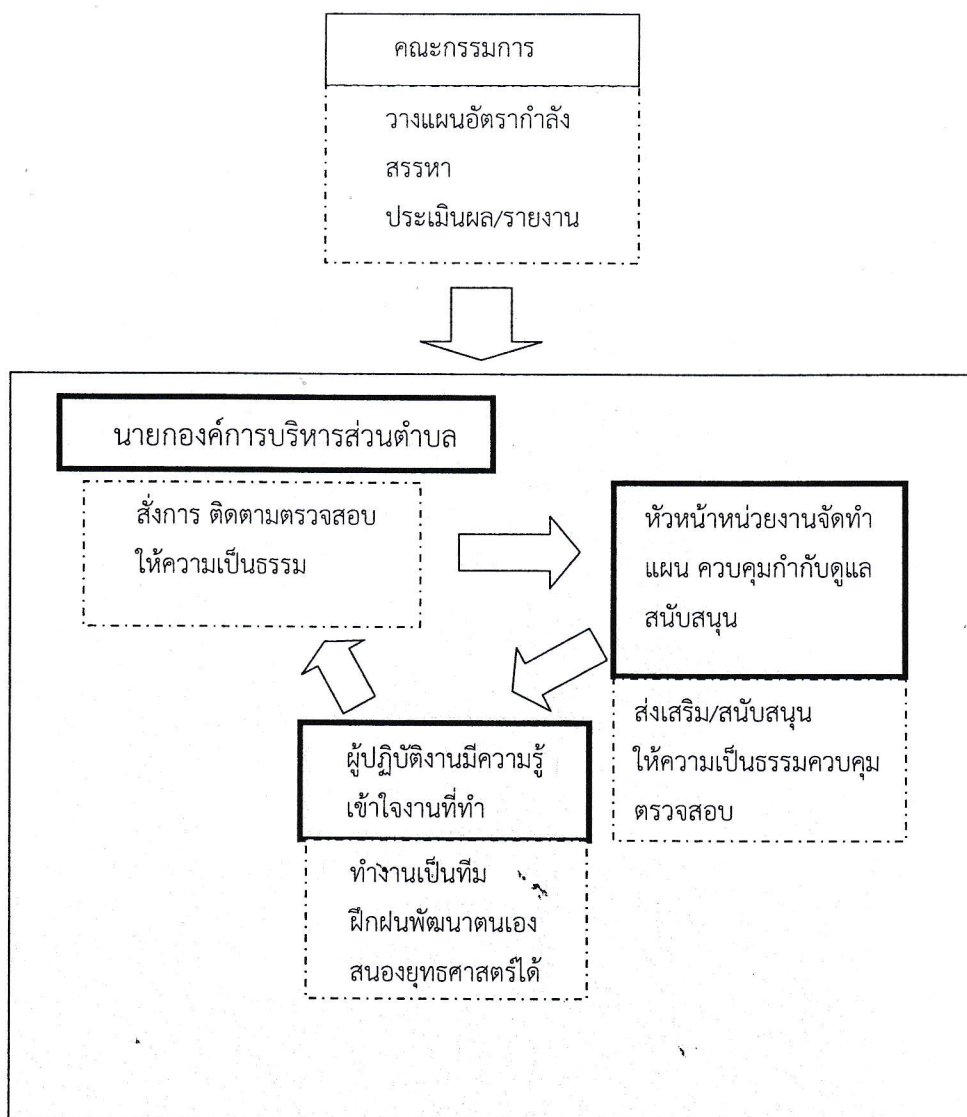
- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องของการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง. การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อ

สัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจานที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาท้องศักรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนารองคํการบริหารส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนารองคํการบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนารองคํการบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนารองคํการบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรองคํการบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুম่ผลลัถกันให้ยุทธศาสตร์องคํการบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน

พันธกิจ

๑. พัฒนารองคํการบริหารส่วนตำบลอุ้มจานให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององคํการบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนารองคํการบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๒. พัฒนารองคํการบริหารส่วนตำบลอุ้มจานให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๔. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๖. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<p>๑. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานและบริการ - มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ - จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน - ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
<p>๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ - นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำข้อมูล การเก็บข้อมูล และการถ่ายทอดความรู้ (KM) 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม - จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการให้บริการ
<p>๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน - เสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ให้หน่วยงานบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล - บูรณาการหน่วยงานทุกภาคส่วนในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม - จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา - จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล - ผลสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก

ทศศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารงาน - ประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาและสรุปผลการประเมินเสนอต่อผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำ และการบริหารคน - ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสม่ำเสมอ - สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกส่วนราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งในการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์มีพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน - ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุเป้าหมาย ทำงานมีความสุข
๖. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ - จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง - เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - เก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบหมวดหมู่ - การจัดระบบการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม - จำนวนครั้งในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ - มีแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร - สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์มีพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้าง ทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น/ระดับกลาง)
๒. นักทรัพยากรบุคคล
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. เจ้าพนักงานธุรการ
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. พนักงานจ้าง

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น/ระดับกลาง)
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)
๖. พนักงานจ้าง

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น/ระดับกลาง)
๒. นายช่างโยธา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ
๓. พนักงานจ้าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น/ระดับกลาง)
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู
๔. พนักงานจ้าง

กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น/ระดับกลาง)
๒. นักพัฒนาชุมชน
๓. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
๓. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน เป็นผู้ดำเนินการ

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๑. ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
๒. ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
๓. ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัด ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลังได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่างได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๗	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม) ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ /ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี /เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ/ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา/ ผู้ช่วยนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา/ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานครู อบต. / พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑๔	๑๔	๑๔		/

วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน/ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานครู อบต. / พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	หมายเหตุ	
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงานของ อบต. อุ่มจาน	-	←												→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←												→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมฯ ทุกคน	งบ อบต.อุ่มจาน	←												→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต.อุ่มจาน	←												→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร	งบ อบต.อุ่มจาน				←				→						
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←												→	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณสมบัติหลักสูตรปริญญาตรี / ปริญญาโท	งบ อบต.อุ่มจาน	←												→	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาชนหมู่บ้าน	งบ อบต.อุ่มจาน	←												→	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หมายเหตุ	
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงานของ อบต.อุ้มจาน	-	←													
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←													
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อบต.อุ้มจาน	←													
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต.อุ้มจาน	←													
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต.อุ้มจาน					←			→						
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←													
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณสมบัติหลักสูตรปริญญาตรี / ปริญญาโท	งบ อบต.อุ้มจาน	←													
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อบต.อุ้มจาน	←													

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงานของ อบต.อุ้มจาน	-	←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุกคน	งบ อบต.อุ้มจาน	←											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต.อุ้มจาน	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต.อุ้มจาน					←			→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี / ปริญญาโท	งบ อบต.อุ้มจาน	←											→	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อบต.อุ้มจาน	←											→	

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ ที่ ๑ : มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน	✓	✓	✓	- ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน	แบบสอบถาม	สำนักงานปลัด	สรุปผลการสำรวจต่อผู้บริหาร
	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกหรือจัดฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	จัดทำแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	แบบสอบถาม	สำนักงานปลัด	สรุปผลการสำรวจต่อผู้บริหาร
	บริหารจัดการที่ดีโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เช่น โครงการปรับลดระยะเวลาและขั้นตอนการให้บริการ	✓	✓	✓	- ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (ร้อยละ)	แบบสอบถาม	สำนักงานปลัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ ที่ ๒ : พัฒนาศูนย์บริการประชาชนให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. พัฒนาศูนย์บริการประชาชนให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง เช่น บันทึกรายงานบุคลากรผ่านระบบข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบ e-GP การบันทึกระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลของ อปท. (e-plan) การบันทึกข้อมูลระบบข้อมูลกลางของ อปท. (Info) ข้อมูลระบบบำเหน็จบำนาญของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น	✓	✓	✓	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	- การบันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ	✓	✓	✓	- จำนวนกิจกรรมที่มีการบันทึกข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์ และข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน - จำนวนเรื่องที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ฝึกอบรม	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลจากระบบ

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เมจาง อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ ที่ ๒ : พัฒนาศูนย์บริการให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. พัฒนาศูนย์บริการให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	- ปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ฝึกอบรม	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
	- โครงการพัฒนาข้าราชการทุกสายงานที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน	การฝึกอบรม	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
	- โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่เมจาง	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
	- โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด

แผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามยุทธศาสตร์ ที่ ๓ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	- เผยแพร่ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบ ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล	ประกาศเพื่อ ประชาสัมพันธ์ ผ่านทาง เว็บไซต์ บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	สำนักงานปลัด	
	- โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ /กิจกรรม	ฝึกอบรม/ กิจกรรม	สำนักงานปลัด	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
	- พัฒนาศูนย์การเรียนรู้โดยการฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอกหรือหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา	ฝึกอบรม	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ ที่ ๓ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	- เผยแพร่นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน	ประกาศ เจตนาธรรม	สำนักงานปลัด	
	- เผยแพร่แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน	ประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	สำนักงานปลัด	
	- เผยแพร่ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน	ประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	สำนักงานปลัด	

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ ที่ ๓ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	- โครงการปลูกต้นไม้เนื่องในวันสำคัญต่างๆ	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนต้นไม้ที่ปลูก	กิจกรรม	สำนักงานปลัด	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
	- โครงการบำเพ็ญประโยชน์เนื่องในวันสำคัญต่างๆ	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ	กิจกรรม	สำนักงานปลัด	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
	- กิจกรรมจัดมุมหนังสือ/การเผยแพร่องค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการดำเนินชีวิตและ การพัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งหลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	✓	✓	✓	จำนวนเรื่องที่เผยแพร่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอุ่มจาน	เผยแพร่ความรู้ใน ช่องทางที่เข้าถึงได้ สะดวก เช่น จัดมุมหนังสือ เว็บไซต์ของ หน่วยงาน เป็นต้น	สำนักงานปลัด	แบบสอบถาม
	- สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินชีวิต และการพัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงรวมทั้งหลักคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล	✓	✓	✓	จำนวนครั้งการประชุม	ประชุม	สำนักงานปลัด	แบบสอบถาม
	- จัดทำและปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลและ การรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ เบาะแสข้อมูล การทุจริตและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน	✓	✓	✓	จำนวนช่องทางการเผยแพร่ ข้อมูล การรับเรื่อง ร้องเรียน ร้องทุกข์ เบาะแส ข้อมูลการทุจริตและรับฟัง ความคิดเห็นของประชาชน	จัดทำและปรับปรุง ช่องทางการ เผยแพร่ข้อมูลของ หน่วยงาน	สำนักงานปลัด	แบบสอบถาม

แผนการพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เมจัน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์ตามยุทธศาสตร์ ที่ ๔ : สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา และยุทธศาสตร์ ที่ ๕ : สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	- โครงการพัฒนาศูนย์โดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ฝึกอบรม	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
	- ประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาและสรุปผลการประเมินต่อผู้บริหาร	✓	✓	✓	- ระดับผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	แบบสอบถาม	สำนักงานปลัด	แบบสรุปผล การประเมิน
๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	- จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำทุกเดือน	✓	✓	✓	- จำนวนครั้งในการประชุม	ประชุม	สำนักงานปลัด	แบบสอบถาม
	- สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม Big Cleaning day จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	✓	✓	✓	- จำนวนกิจกรรม	จัดทำ กิจกรรม/ โครงการ	สำนักงานปลัด	แบบสอบถาม
	- จัดทำและปรับปรุงช่องทางรับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เช่น เว็บไซต์ หน่วยงาน กล้องรับความคิดเห็น แอปพลิเคชัน ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น	✓	✓	✓	- จำนวนช่องทางรับความคิดเห็น	จัดทำและ ปรับปรุง ช่องทางรับฟัง ความคิดเห็น	สำนักงานปลัด	แบบสอบถาม และรายงาน สรุปผล

แผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลอู่จัน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามยุทธศาสตร์ ที่ ๕ : สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	- พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและเข้าใจระบบบริหารราชการยุคใหม่	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	- โครงการแข่งขันกีฬาตำบลอู่จัน	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	กิจกรรม/โครงการ	กองศึกษาฯ	แบบสอบถาม
	- โครงการปลูกต้นไม้	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	กิจกรรม/โครงการ	สำนักงานปลัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	- โครงการส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่	✓	✓	✓	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	กิจกรรม/โครงการ	กองศึกษาฯ	รายงานสรุปผลการประเมิน

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เมจาง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุตรดิตถ์

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๖ : ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๖. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การสร้างและ แสวงหาความรู้ภายใน อบต. หรือภายนอก อบต. เช่น ส่งบุคลากรในหน่วยงาน เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ทุกสายงาน	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม/สัมมนา ในหลักสูตรต่างๆ	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองศึกษา กองสวัสดิการสังคม	ทดสอบ ตามแบบ ที่กำหนด
	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้	✓	✓	✓	จำนวนครั้งในการ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้	- เผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ ความรู้ผ่านช่องทาง ต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ หน่วยงาน บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	สำนักงานปลัด	แบบสอบถาม
	จัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	✓	✓	✓	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนจัดการ องค์ความรู้	รวบรวมองค์ความรู้ที่มี อยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ ในตัวบุคคลหรือ เอกสาร มาพัฒนาให้ เป็นระบบ	สำนักงานปลัด	แบบสอบถาม

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ ที่ ๖ : ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๖. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	✓	✓	✓	จำนวนฐานความรู้ด้านต่างๆ	- รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล - สร้างคลังความรู้ - จัดระเบียบต่างๆ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	ตรวจสอบจำนวนฐานความรู้ด้านต่างๆว่าเป็นหมวดหมู่และครบถ้วนหรือไม่
	การเข้าถึงความรู้ - บอร์ดประชาสัมพันธ์ - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - เว็บไซต์หน่วยงาน	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าถึงฐานข้อมูล	รวบรวมความรู้ติดประกาศ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรที่สามารถเข้าถึงฐานข้อมูล เช่น แบบสอบถาม เป็นต้น
	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐานสมบูรณ์	✓	✓	✓	จำนวนฐานความรู้ด้านต่างๆที่ได้รับการปรับปรุง	ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	ตรวจสอบฐานความรู้ด้านต่างๆที่ได้รับการปรับปรุง

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี
ประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายใน
การเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๑๖๐,๐๐๐.- บาท

๑.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายใน
การเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๘๐,๐๐๐.- บาท

๑.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินการโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนศึกษาดูงานในการปฏิบัติงาน
ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐.- บาท

๑.๔ แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษา
ความสงบภายใน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย
หมวดอื่นๆ รายการโครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติฯ หลักสูตรทบทวน
ตั้งไว้ ๑๕๐,๐๐๐.- บาท

๑.๕ แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายใน
การเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๘๐,๐๐๐.- บาท

๑.๖ แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์
หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ
รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๖๐,๐๐๐.- บาท

๑.๗ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน
หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ
รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ ตั้งไว้ ๔๐,๐๐๐.- บาท

๒. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายใน
การเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๑๖๐,๐๐๐.- บาท

๒.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายใน
การเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๘๐,๐๐๐.- บาท

๒.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินการโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนศึกษาดูงานในการปฏิบัติงาน
ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐.- บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจานให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ