



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง จึงประกาศหลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประกาศฯ ดังกล่าวข้างต้น ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๓

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๕๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

ข้อ ๒๕๙ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๕๘ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่นการพัฒนาด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้

หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความ จำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๖๐ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ข้อ ๒๖๒ การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ให้กระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๖๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ดำเนินการดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนด ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(๔) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๖๖ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๖๘ ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำได้ดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำได้ดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชา

ควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

(๓) การติดตามและประเมินผล ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนางานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนางานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบล ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น	เป็นกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนางานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๕) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนางานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนางานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนางานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทการพัฒนางานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเองหรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิงต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

แผนพัฒนาบุคลากร



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด
อำเภอลำโรงท่า จังหวัดสุรินทร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
ตุลาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์	๘
- เป้าหมาย	๘
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	๙
บทที่ ๔ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๓
บทที่ ๕ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๕
- แผนงาน โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑๗
บทที่ ๖ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๙
บทที่ ๗ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๐

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
๔. สำเนาประกาศใช้แผนการพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะ ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติม หลักสูตรตามความจำเป็นที่้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มี ความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่ จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

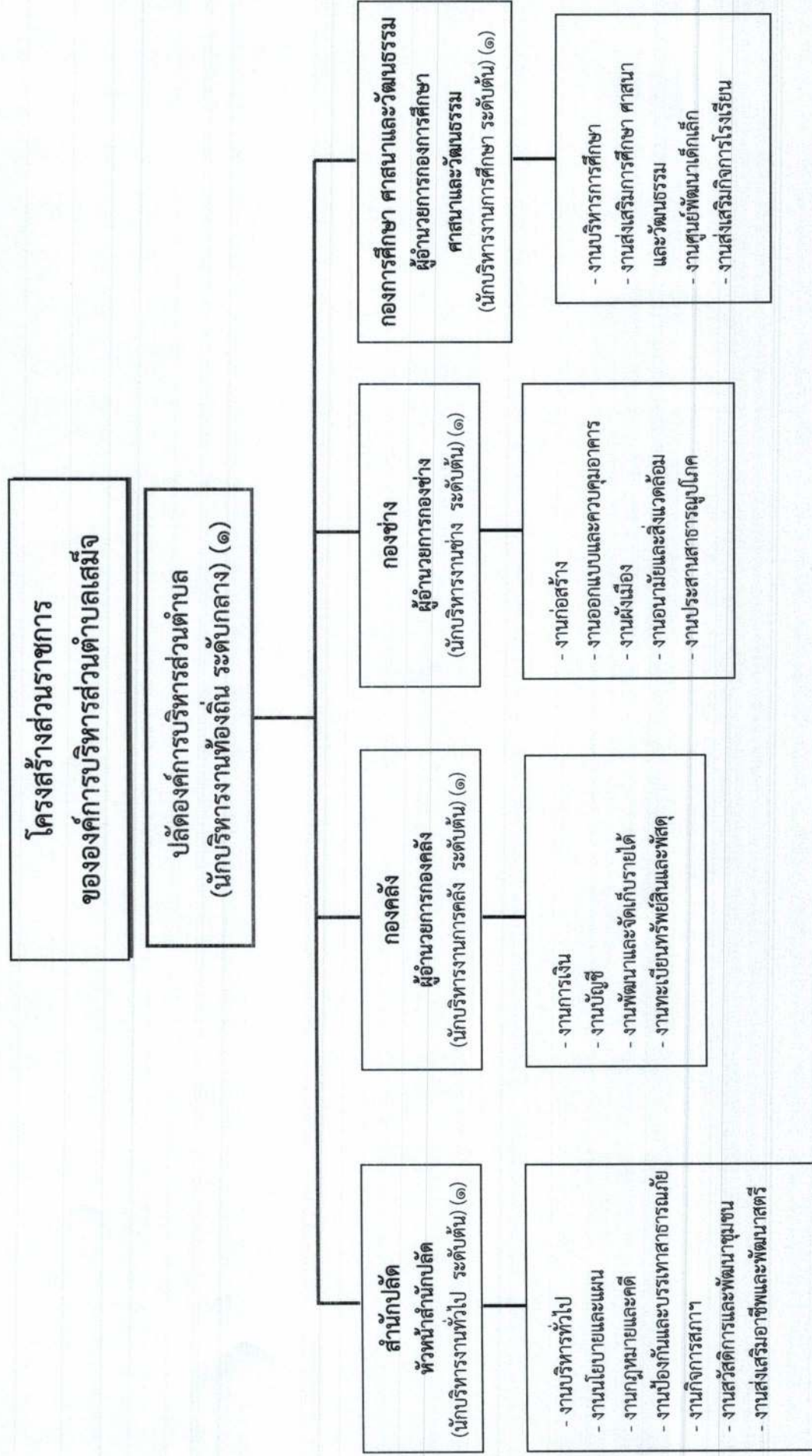
้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลง โดยตลอด บุคลากรหรือพนักงานส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็น บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้อง อาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมี มาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและ นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยัง เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร้องค์การบริหารงาน ส่วนตำบลเสมิง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

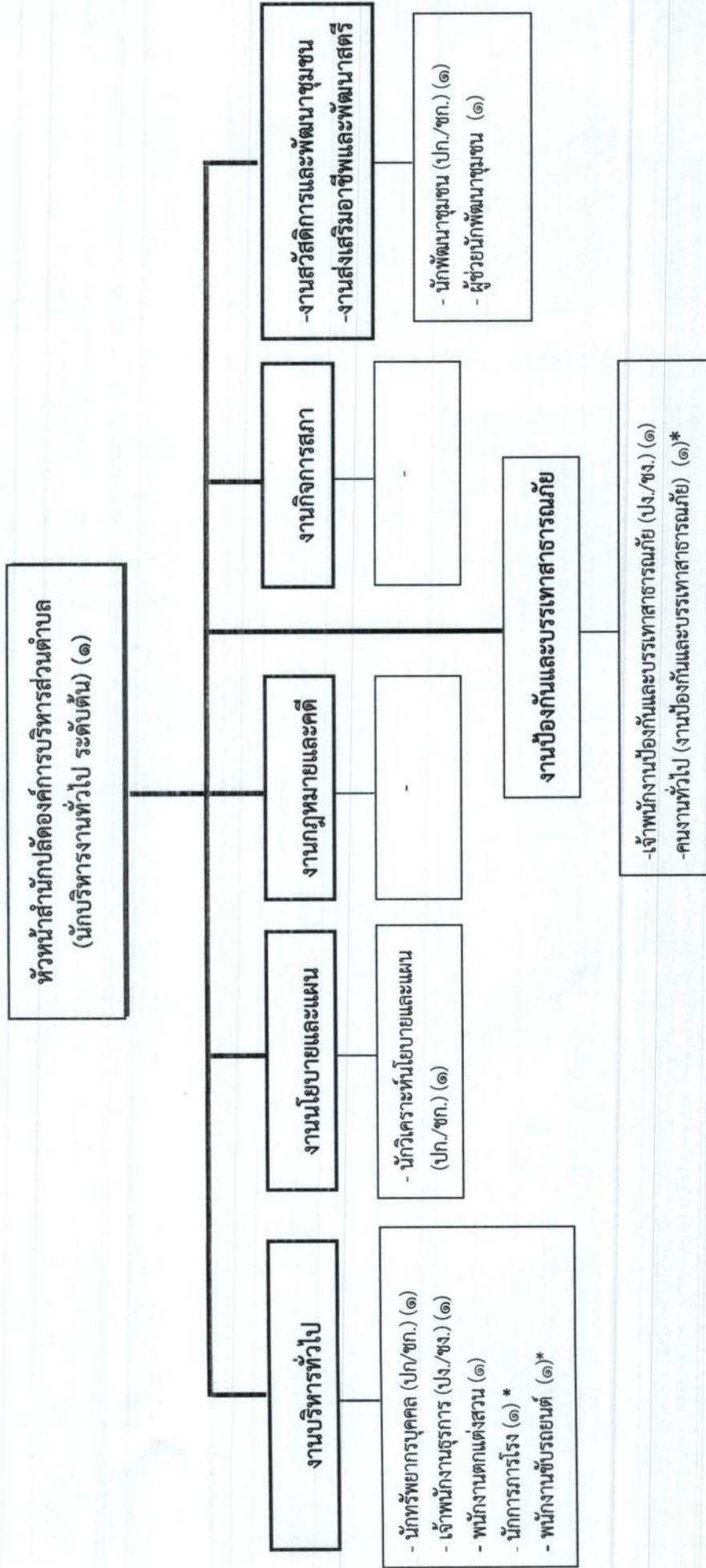
๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไว้ ดังนี้

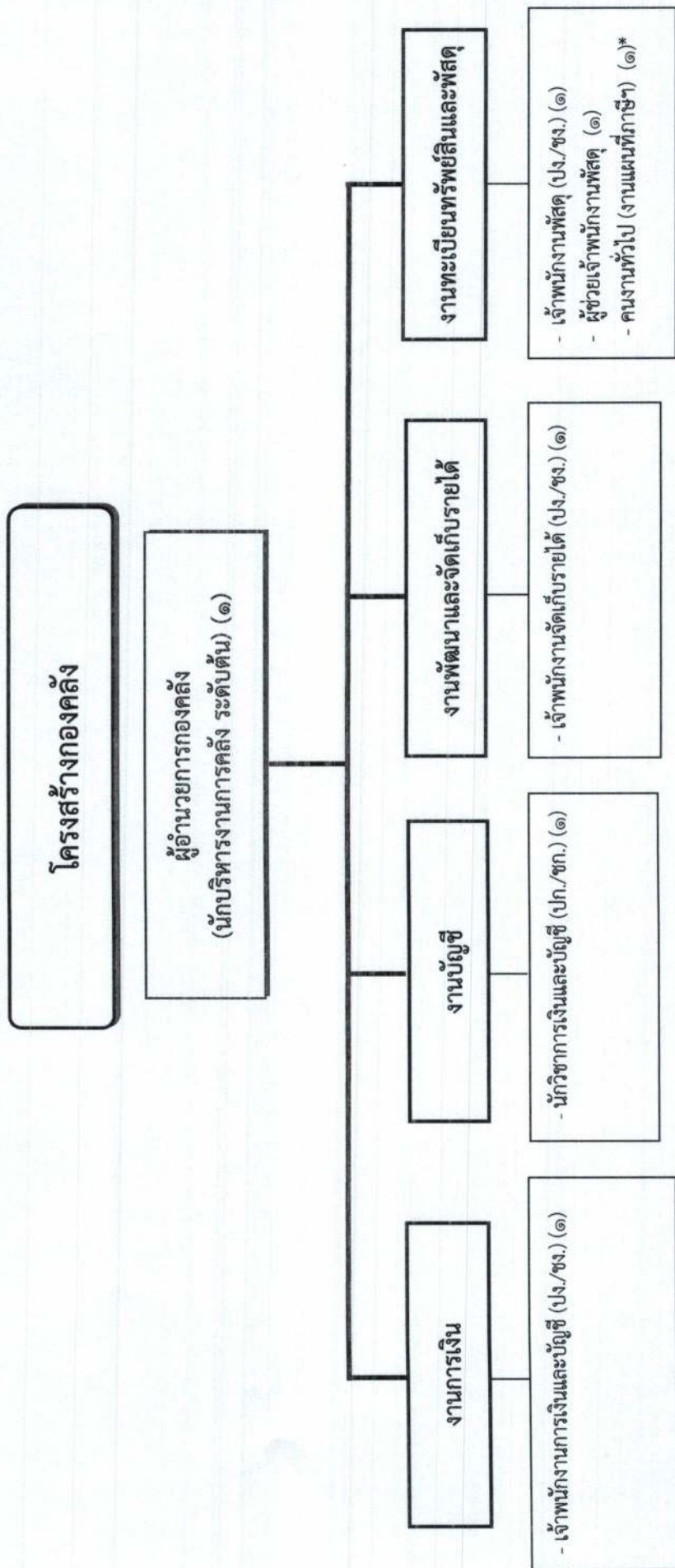
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	



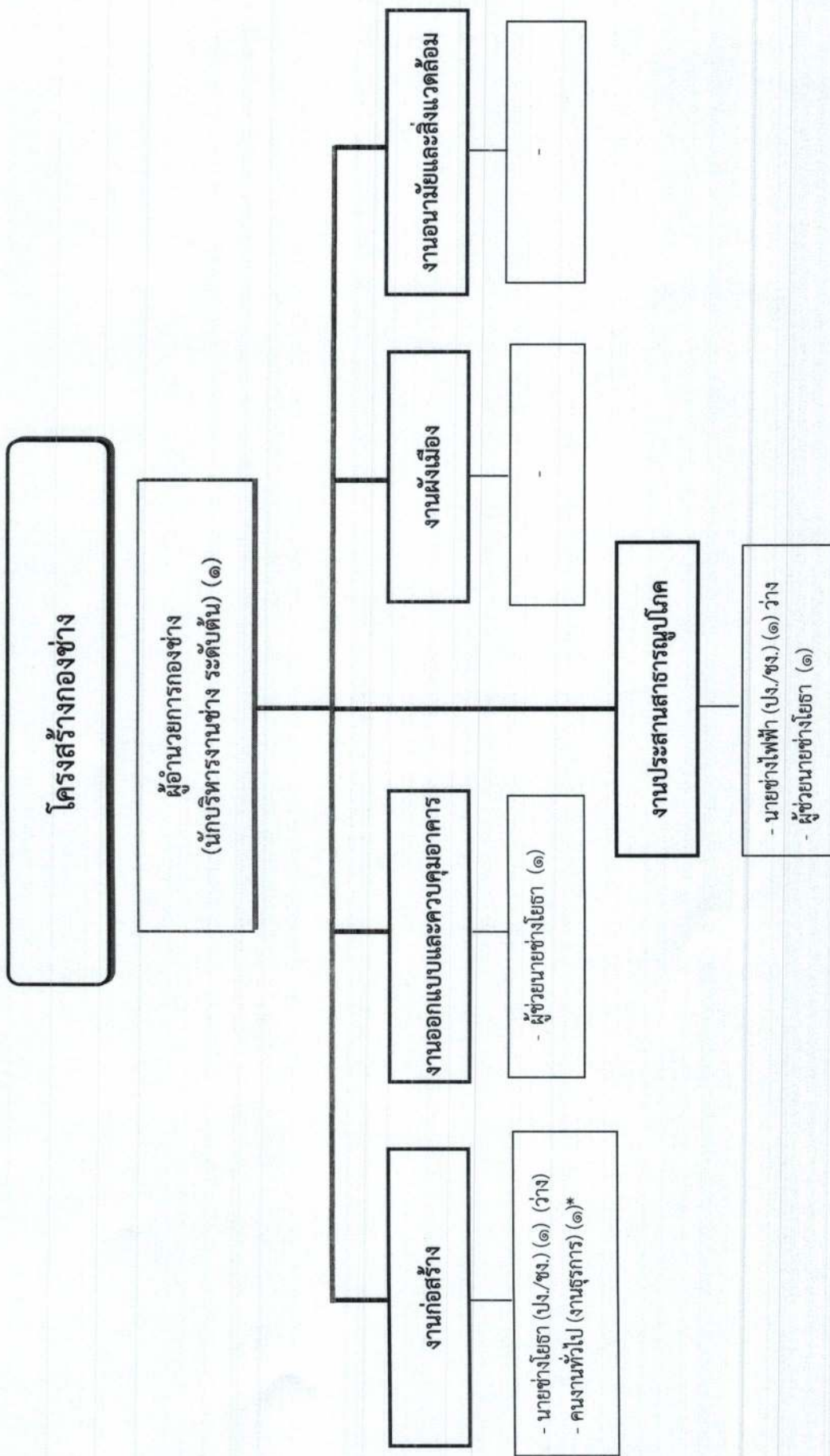
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๒	-	-	-	๒	๓	๑๑

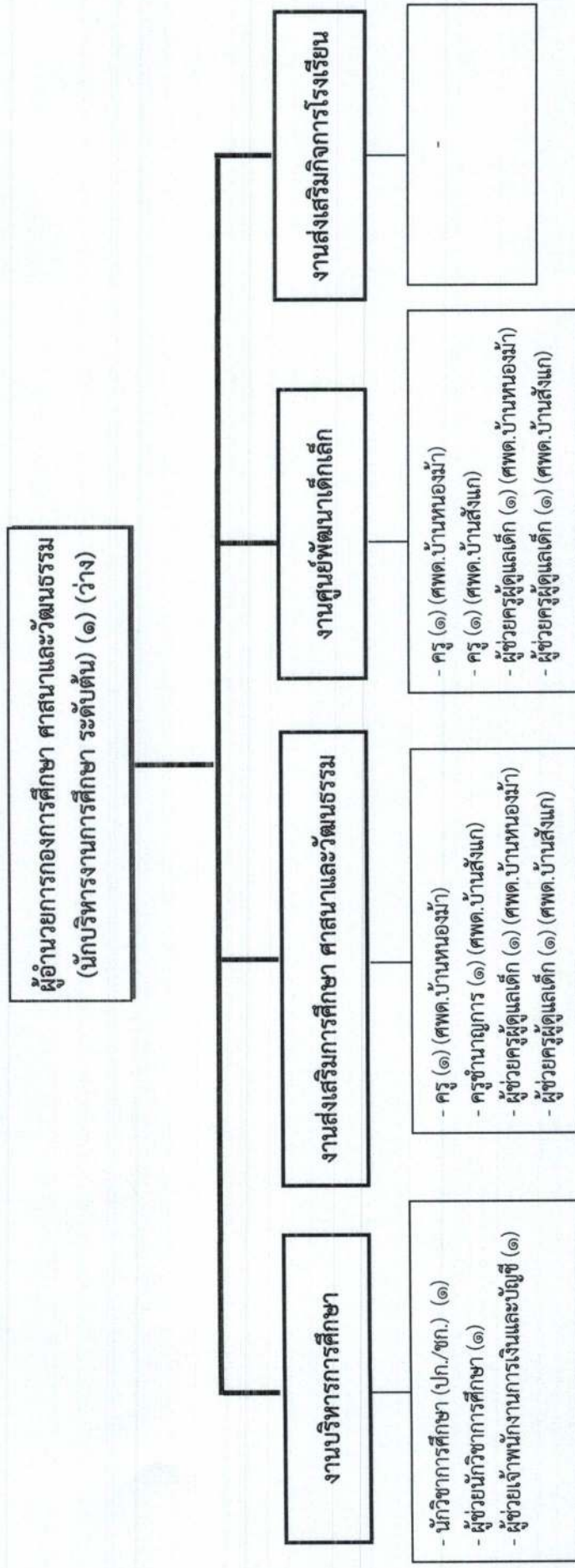


ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	๗



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	๔	-	๘	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง อันประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้งได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา บุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง นั้น ต้องเป็นการ จัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนา หน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตน ให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้งในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้าน ทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง มีความ สอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ องค์กรในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง) นั้น เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษา และทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็น สำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัด เฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

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

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลเสร็จแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

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

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบเพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจาก

ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ

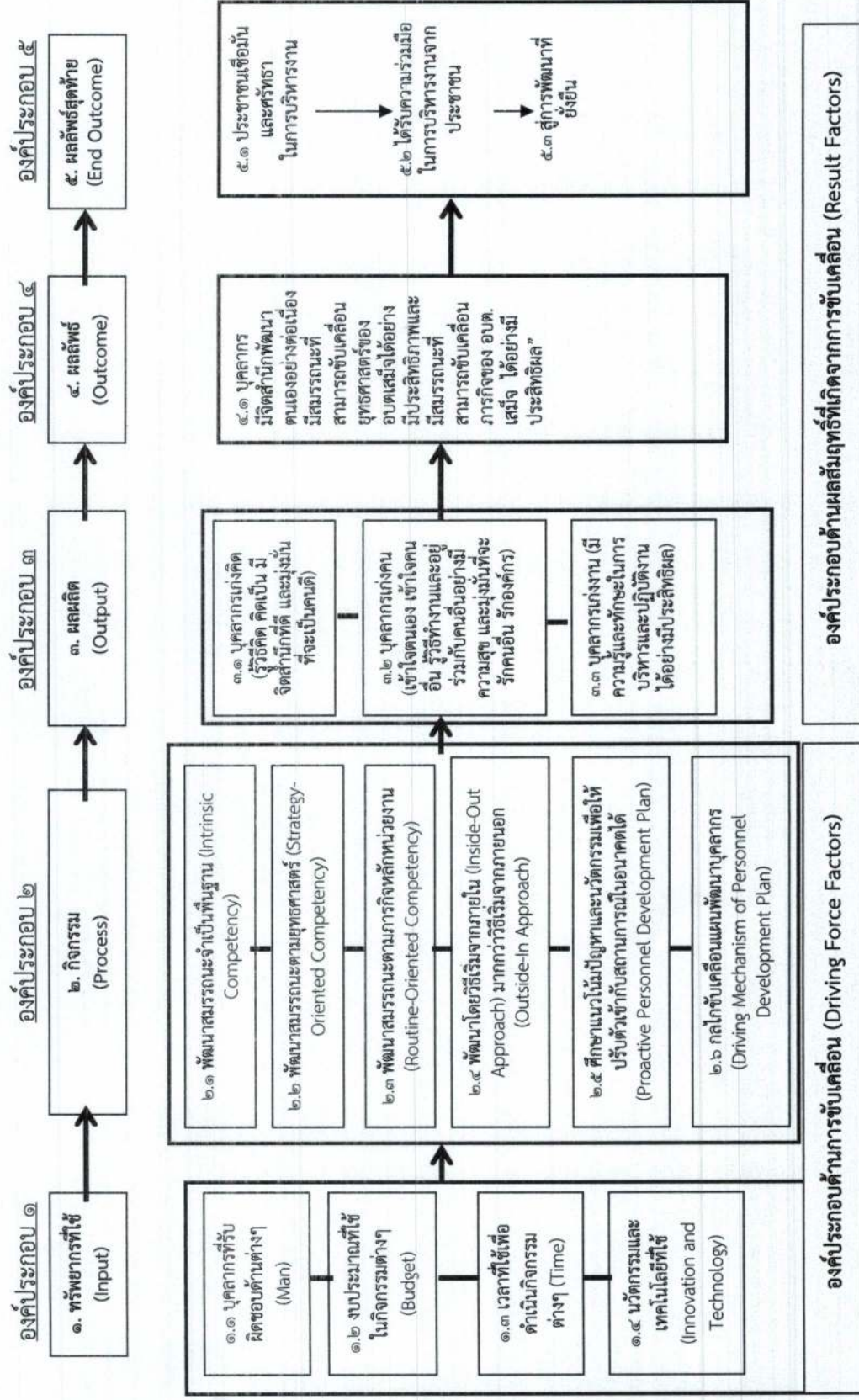
ของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

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

กรอบแนวความคิดแผนพัฒนาบุคลากร (Conceptual Framework in Personnel Development Plan)



บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลเสริม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเสริมได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์
บริการส่วนตำบลเสริม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็น
กรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง
เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

ศูนย์บริการส่วนตำบลเสริม เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึง
ประชาชน มีความเป็นสากล ทুমเทพผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์บริการให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วน
ตำบลเสริม
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลเสริม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. พัฒนาศูนย์บริการให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็น
เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการ
จูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการ
ดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%) Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒.เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓.สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุภาพ สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๕

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นักทรัพยากรบุคคล
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๙. พนักงานตึกแต่งสวน
๑๐. นักการภารโรง
๑๑. พนักงานขับรถยนต์
๑๒. คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๗. คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. นายช่างไฟฟ้า
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๕. คนงานทั่วไป (งานธุรการ)

๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๕. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า)
๖. ครูชำนาญการ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก)
๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า)
๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก)

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ๕ ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยมีแผนงาน โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร
ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งใหม่	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ	ครั้ง	๑	การปฐมนิเทศงาน โดยผู้บังคับบัญชา	ต.ค.๖๒- ก.ย.๖๓	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่ได้รับ บรรจุและแต่งตั้งใหม่	สำนักปลัด อบต.
๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ องค์กรให้แก่พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่ม ประสิทธิภาพการจัดการองค์กร	ร้อยละ	๘๐	การฝึกอบรม	มิ.ย.๖๓ -ก.ค. ๖๓	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	สำนักปลัด อบต.
๓	โครงการส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ	๘๐	การฝึกอบรม	ต.ค.๖๒ -มี.ค.๖๓	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	สำนักปลัด อบต.
๔	โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	ร้อยละ	๘๐	การฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	ม.ค.๖๓ -มี.ค.๖๓	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	สำนักปลัด อบต.
๕	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม	จำนวนผู้บริหาร/สมาชิกสภา/ พนักงานที่เข้าร่วมฝึกอบรมคุณธรรม และจริยธรรม	คน	๔๘	การฝึกอบรม	ก.ค.๖๓ -ก.ย.๖๓	ผู้นำชุมชน กลุ่มต่างๆ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	กองการศึกษาฯ
๖	ประชุมประจำเดือนผู้บริหารและ พนักงานส่วนตำบล	จำนวนครั้งที่จัดประชุม	ครั้ง	๑๒	จัดประชุม	ต.ค.๖๒- ก.ย.๖๓	บุคลากร อบต. ผู้บริหาร	สำนักปลัด อบต.
๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรบุคลากร ท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	จำนวนผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล ที่เข้ารับการฝึกอบรม	คน	๑	การฝึกอบรม	ต.ค.๖๒- ก.ย.๖๓	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล	สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา การดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๘	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.	ร้อยละของผู้บริหารและสมาชิกสภาฯ ที่ได้รับการอบรม/ประชุม/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	ร้อยละ	๕๐	การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	ต.ค.๖๒- ก.ย.๖๓	ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.	สำนักปลัด อบต.
๙	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัด สำนักปลัด อบต.	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม/ประชุม/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสังกัด	ร้อยละ	๘๐	การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	ต.ค.๖๒- ก.ย.๖๓	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างในสังกัดสำนักปลัด อบต.	สำนักปลัด อบต.
๑๐	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม/ประชุม/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสังกัดกองคลัง	ร้อยละ	๗๐	การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	ต.ค.๖๒- ก.ย.๖๓	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างในสังกัดกองคลัง	กองคลัง
๑๑	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองช่าง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม/ประชุม/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสังกัดกองช่าง	ร้อยละ	๖๐	การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	ต.ค.๖๒- ก.ย.๖๓	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างในสังกัดกองช่าง	กองช่าง
๑๒	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม/ประชุม/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา	ร้อยละ	๘๐	การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	ต.ค.๖๒- ก.ย.๖๓	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างในสังกัดกองการศึกษา	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑๓	โครงการ/กิจกรรมอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ	๖๐	การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/การจัดกิจกรรมต่าง ๆ	ต.ค.๖๒- ก.ย.๖๓	บุคลากร อบต. ผู้บริหาร	สำนักปลัด อบต.

บทที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งปรากฏ
ดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่าย
เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
ตั้งจ่ายไว้ ๒๕๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่าย
เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทน
ใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าใช้จ่ายใน
การเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทน ใช้สอย
และวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าใช้จ่ายในการ
เดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ - บาท

๕) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

บทที่ ๗

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้งต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรง รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

.....

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด.....๒๘....คน จากทั้งหมด.....๒๘.....คน .ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู ร้อยละ...๕๓.๕๗... พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ...๒๘.๕๗..... และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ.....๑๗.๘๖.....

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ...๒๘.๐๐...ระดับปริญญาตรี ร้อยละ...๕๖.๐๐..... และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ...๑๖.๐๐.....

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ...๒๘.๐๐... อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ.....๒๔.๐๐.....มีอายุงานระหว่าง.....๖-๑๐.....ปี ร้อยละ.....๔๘.๐๐.....มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๘๘.๐๐
๒	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๘๔.๐๐
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๖๘.๐๐
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๖๔.๐๐
๕	หลักสูตรด้านการบริหาร	๒๔.๐๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ...๘๔.๐๐.....พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๓-๔ วัน ร้อยละ...๑๒.๐๐..... พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ.....๔.๐๐.....พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ.....๔๔.๐๐.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดสุรินทร์ ร้อยละ.....๕๖.๐๐.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิงทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบล

แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอลำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๑ - ๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. ประเภทพนักงาน

☐ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู

☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐ พนักงานจ้างทั่วไป

๔. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาตรี

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

๕. อายุการทำงาน

☐ ไม่เกิน ๕ ปี

☐ ๖-๑๐ ปี

☐ มากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ หลักสูตรความต้องการของบุคลากร (ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบมากกว่า 1 ทางเลือก)

คำชี้แจง โปรดเลือกหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน..... ดังนี้

..... ๑) หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง

..... ๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

..... ๓) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

..... ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

..... ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ตอนที่ ๓ ระยะเวลาการฝึกอบรม (ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบมากกว่า 1 ทางเลือก)

☐ 3-4 วัน

☐ 5-7 วัน

☐ 8-14 วัน

☐ 15 วันขึ้นไป

ตอนที่ ๔ สถานที่ฝึกอบรม

☐ จังหวัดสุรินทร์

☐ ต่างจังหวัด

ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

** ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ **



สำนักปลัด อบต.เสมิง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิงต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง



โครงการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

๑. หลักการและเหตุผล

ผลจากการใช้แนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่สังคมไทยอย่างมากในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งกระบวนการของความเปลี่ยนแปลงมีความสลับซับซ้อนจนยากที่จะอธิบายในเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดต่างเป็นปัจจัยเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

“หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร พระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๒๕ ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการ ทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนมากที่สุด โดยได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (ข้อ ๖) และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗ (ข้อ ๖) และมาตรา ๖๘ (๗) ได้จัดทำโครงการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยยึดแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร มาใช้ให้คนในชุมชนได้ปฏิบัติตาม และให้บังเกิดผลในชีวิตประจำวันของทุก ๆ คน ด้วยการรู้จักการใช้ทรัพยากรภายในชุมชน และเล็งเห็นความสำคัญในหลักการและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประชาชนภายในเขตพื้นที่ได้ตระหนัก และเกิดการเรียนรู้ในการพึ่งพาตนเอง มีการดำเนินชีวิตให้อยู่อย่างพอประมาณตน เดินทางสายกลาง มีความพอดีและพอเพียงกับตนเอง ครอบครัว และชุมชน

//๒. วัตถุประสงค์....

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในการประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำแนวพระราชดำริ มาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันตามหลักการพอเพียง ความพอดี การใช้ชีวิตอย่างรอบคอบ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ มีคุณค่าและเกิดรายได้

๒. เพื่อให้กลุ่มผู้นำเศรษฐกิจชุมชนตำบลเสมิง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานของ อบต. ได้มีความรู้การพัฒนาการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. เป้าหมาย

กลุ่มผู้นำเศรษฐกิจชุมชนตำบลเสมิง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานของ อบต. จำนวน ๑๘๐ คน

๔. การดำเนินงาน

๑. จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติโครงการ
๒. ชี้แจงผู้บริหาร สมาชิกสภา ประธานชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน ถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำโครงการ
๓. ทำหนังสือประชาสัมพันธ์โครงการไปยังหมู่บ้านและกลุ่มเกษตรในตำบล
๔. ติดต่อประสานงานวิทยากรในการอบรม
๕. ดำเนินงานตามโครงการ
๖. สรุปผลการดำเนินงาน

๕. สถานที่ดำเนินงาน

ณ วัดบ้านหนองม้า ตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

๗. งบประมาณ

งบประมาณจากแผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เพื่อจ่ายเป็น ค่าใช้จ่ายตามโครงการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท (สามหมื่นบาทถ้วน-) ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๘๐ คน ตามรายละเอียด ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. ค่าอาหารผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๘๐ คน X ๘๐ บาท จำนวน ๑ มื้อ) | เป็นเงิน ๑๔,๔๐๐ บาท |
| ๒. เครื่องดื่ม อาหารว่าง (จำนวน ๑๘๐ คน X ๓๐ บาท จำนวน ๒ มื้อ) | เป็นเงิน ๑๐,๘๐๐ บาท |
| ๓. ค่าตอบแทนวิทยากร (๖๐๐ บาท X ๖ ชั่วโมง) | เป็นเงิน ๓,๖๐๐ บาท |
| ๔. ค่าจัดทำป้ายโครงการฯ (ขนาด ๒.๕๐X๓.๐๐ เมตร จำนวน ๑ ชุด) | เป็นเงิน ๑,๑๒๕ บาท |

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๙,๙๒๕ บาท

หมายเหตุ รายการต่างๆ สามารถถัวเฉลี่ยกันได้

//๘. ผลที่คาดว่าจะ.....

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ การพัฒนาการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำแนวพระราชดำริ มาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันตามหลักการความพอเพียง ความพอดี การใช้ชีวิตอย่างรอบคอบ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ มีคุณค่า และเกิดรายได้

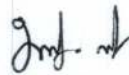
๒. กลุ่มผู้นำเศรษฐกิจชุมชนตำบลเสมิง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานของอบต. ได้รับความรู้เพิ่มเติมในการการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๑๐. ผู้เขียนโครงการ

(ลงชื่อ)



(นายพงษ์ศักดิ์ กวดใต้)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

๑๑. ผู้เสนอโครงการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุติมณฑน์ สาธิพจันทร์)

หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑๒. ผู้ตรวจโครงการ

(ลงชื่อ)



(นางเรืองรอง อรุณวรรณะ)

ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๑๓. ผู้เห็นชอบโครงการ

(ลงชื่อ)



(นายสุนทร มะลิ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

(ลงชื่อ)



(นายป๋อง คุชิตา)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๑๔. ผู้อนุมัติโครงการ

(ลงชื่อ)



(นายนาครินทร์ สาธิพจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

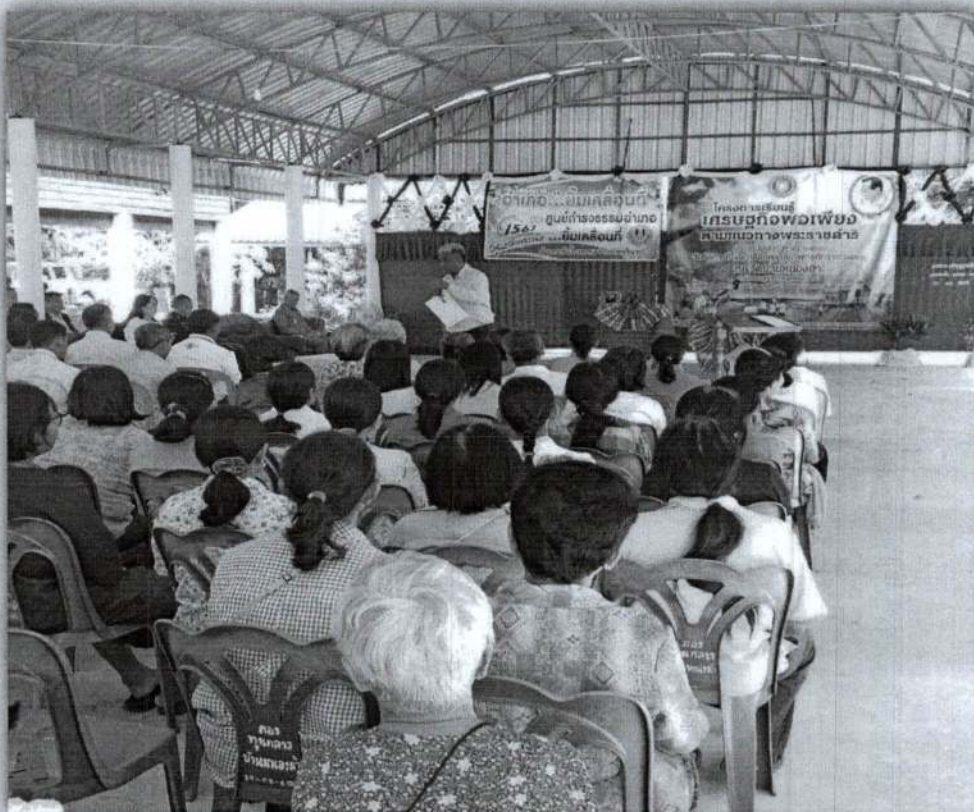
กำหนดการ
ตามโครงการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ณ วัดบ้านหนองม้า ตำบลเสม็ด อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
วันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เวลา	กำหนดการ/หัวข้อการบรรยาย	ผู้ดำเนินกิจกรรม	หมายเหตุ
๐๗.๐๐-๐๘.๐๐ น.	ลงทะเบียนผู้ร่วมโครงการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงประจำปี ๒๕๖๓	เจ้าหน้าที่ อบต. เสม็ด	
๐๘.๐๐-๐๘.๓๐ น.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด กล่าวรายงาน	นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด	
๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.	กำนันตำบลเสม็ด กล่าวเปิดโครงการฯ	นายทองมูล วิชума กำนันตำบลเสม็ด	
๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.	บรรยายให้ความรู้เรื่อง “แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงปรัชญาเศรษฐกิจที่ทำได้จริง” และ “หลักสำคัญสามประการ ของเศรษฐกิจแบบพอเพียง”	เกษตรอำเภอสำโรงทาบ	
๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	ร่วมรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น.	บรรยายให้ความรู้เรื่อง “เศรษฐกิจพอเพียงกับทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ (หน้าที่พลเมืองฯ)” และ “การจัดทำบัญชีครัวเรือนการวางแผนการเงินและแก้ไขปัญหาหนี้สิน ”	พัฒนาการ อำเภอสำโรงทาบ	
๑๖.๐๐-๑๖.๓๐ น.	สอบถามข้อสงสัย แลกเปลี่ยนแนวคิดของผู้เข้าอบรมกับวิทยากร พร้อมถ่ายภาพหมู่ ปิดโครงการ	อบต.เสม็ด	

หมายเหตุ พักรับประทานอาหารว่างเวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๕ น. และ ๑๔.๐๐ - ๑๔.๑๕ น.
กำหนดการสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

โครงการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ณ วัดบ้านหนองม้า ตำบลเสม็ด อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์









โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

๑. ชื่อโครงการ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. หลักการและเหตุผล

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ทำให้ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจการเมือง สังคม และวัฒนธรรม เติบโตเกิดภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น เช่น ปัญหาระเบียบวินัย ปัญหาความสามัคคี ซึ่งในการทำงานของคนรุ่นใหม่ต่างหาหลักแห่งความสำเร็จต่าง เพื่อมาใช้แก้ไขและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของตนเอง และเพื่อสนองตอบในเรื่องความมั่นคงเกียรติยศ และหน้าที่ การงาน เพียงเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในชีวิตแต่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรนั้นมุ่งอุทิศตนเพื่อการทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตเพียงใด ด้วยเหตุนี้ควรทำงานโดยภายใต้การคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานปฏิบัติ ตามกฎระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัดและยึดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา พร้อมน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรและประชาชนทั่วไปซึ่งเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ให้มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของคนดีที่สอดคล้องกับการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การช่วยเหลือเกื้อกูล การสร้างความเข้มแข็ง มีสันติสุข ในการอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสร้างจิตสำนึก เรื่องจริยธรรมในการทำงาน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จขององค์กร อย่างยั่งยืนด้วย โดยมีแนวคิดในการจัดทำโครงการจากพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๕๖ ว่า "ข้าพเจ้าปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเห็นชาวไทยมีความสุขถ้วนหน้ากัน ด้วยการให้ ความเมตตาแก่กัน ให้น้ำใจไมตรีกัน ให้อภัยไม่ถือโทษโกรธเคืองกัน ให้การสงเคราะห์อนุเคราะห์กัน โดย มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน ด้วยความบริสุทธิ์และจริงใจ" ประกอบกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) ได้กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่ พึงดำรงตนให้ตั้งอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า และพึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล (ก.ต.) ได้มีประกาศเรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ดังนี้คือ การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมดังกล่าว และให้ผู้เข้าอบรมมีหลักการและแนวทางปฏิบัติงานเสริมสร้างให้บุคลากรเป็นคนดีมีคุณธรรม ส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่น ผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้หลักธรรมจริยธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเข็มทิศนำชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป และเพื่อให้สอดคล้องอำนาจหน้าที่องค์การ

บริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒) มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา ๖๗ ข้อ ๕ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และข้อ ๖ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ จึงได้จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ได้มีความรู้ ความเข้าใจด้วยวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาของข้าราชการที่บัญญัติไว้ เป็นข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส

๒. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรม ได้สร้างวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทาง

๓. เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกให้ผู้เข้าอบรมได้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ ที่มีคุณธรรม จริยธรรม จนบรรลุผลสัมฤทธิ์

๔. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตระหนักถึง ในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นไปในทางที่ถูกต้อง สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม

๔. เป้าหมาย

คณะผู้บริหารฯ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ คน

๕. วิธีดำเนินการ

๑. ประชุมหัวหน้าส่วนราชการในองค์กร
๒. จัดทำโครงการเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อพิจารณาอนุมัติ
๓. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินโครงการ
๔. ติดต่อประสานงานสถานที่ที่จัดโครงการ และวิทยากร
๕. ดำเนินงานตามโครงการ
๖. สรุปและประเมินผลการดำเนินโครงการ

๖. สถานที่ดำเนินการ

ณ วัดป่าโนนกุศลหล่ม บ้านโนนสังข์ ตำบลโพนเขวา อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

๘. งบประมาณ

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จากแผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายตามโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หน้า ๕๘ ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท (-สามหมื่นบาทถ้วน-) ดังรายละเอียดค่าใช้จ่ายแนบท้ายโครงการฯ

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน และชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความสามัคคี ประองคอง ความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถประสานประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชน และชาติต่อไป

๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการยอมรับให้เป็นต้นแบบการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานที่เน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณค่าด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

๔. ลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ที่เกิดจากการขาดคุณธรรม และจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑๑. การประเมินผล

จะประเมินผลการฝึกอบรมใน ๒ ส่วน คือ ประเมินผลการเรียนรู้ก่อนการฝึกอบรม และประเมินผลการเรียนรู้หลังจากการฝึกอบรม รวมทั้งประเมินพฤติกรรมและปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการใช้แบบสอบถามและการสังเกตพฤติกรรม

๑๒ ผู้เสนอโครงการ

(ลงชื่อ)



(นางวราภรณ์ มั่นศักดิ์)

นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน

อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑๓. ผู้ตรวจโครงการ

(ลงชื่อ)



(นางเรืองรอง อรุณวรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๑๔. ผู้เห็นชอบโครงการ

(ลงชื่อ)



(นายป๊อง คุชิตา)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

(ลงชื่อ)



(นายสุนทร มะลิ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๑๕. ผู้อนุมัติโครงการ

(ลงชื่อ)



(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

ตารางกิจกรรมการอบรม
โครงการคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหารฯ สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ณ วัดป่าโนนกุศลหล่ม บ้านโนนสังข์ ตำบลโพนเขวา อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
ในระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒

วัน/เดือน/ปี	เวลา	รายละเอียดกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
วันที่ ๑ ๒๒ เม.ย. ๖๒	๐๖.๐๐-๐๗.๓๐ น.	- ลงทะเบียนรายงานตัว - นำสัมภาระเข้าที่พัก	- คณะพระวิทยากร	
	๐๗.๓๐-๐๘.๓๐ น.	รับประทานอาหารเช้า		
	๐๘.๓๐-๐๙.๓๐ น.	- ปฐมนิเทศ/กล่าวต้อนรับ/ แนะนำสถานที่	- พระครูจารุธรรมพิมล	
		- พิธีเปิดโครงการ - กล่าวรายงาน โดย นางสาวชุติมณฑน์ สาทิพจันทร์ หัวหน้าสำนักปลัด - กล่าวเปิด โดย นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง		
	๐๙.๓๐-๑๐.๐๐ น.	อาหารว่าง/ทำภารกิจส่วนตัว		
	๑๐.๐-๑๒.๐๐ น.	- ศาสนพิธี/มารยาทไทย/ มารยาทชาวพุทธ	- พระครูจารุธรรมพิมล	
	๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
	๑๓.๐๐-๑๔.๐๐ น.	- พิธีเปิดการอบรม/มอบตัวเป็นศิษย์ /บวชเนกขัมมะฯ	- พระอธิการวิสุทธิ จารุณโณ	
	๑๔.๐๐-๑๖.๐๐ น.	- พื่อหลวงของแผ่นดิน - ธรรมะบรรยาย : ธรรมะพลิกชีวิตด้วยเศรษฐกิจพอเพียง	- พระศรัย นนทสาโร	
	๑๖.๐๐-๑๖.๓๐ น.	อาหารว่าง/ทำภารกิจส่วนตัว		
	๑๖.๓๐-๑๘.๓๐ น.	- กิจกรรมเดินจงกรมชมระบบนิเวศน์	- พระอธิการวิสุทธิ จารุณโณ	
	๑๘.๓๐-๑๙.๐๐ น.	รับประทานอาหารเย็น		
	๑๙.๐๐- ๒๑.๐๐ น.	- กัมมัฏฐานเบื้องต้น/แผ่เมตตา	- พระครูจารุธรรมพิมล	
	๒๑.๐๐ น. เป็นต้นไป	พักผ่อนตามอัริยาบท		

วัน/เดือน/ปี	เวลา	รายละเอียดกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
วันที่ ๒ ๒๓ เม.ย. ๖๒	๐๔.๐๐-๐๕.๓๐ น.	- ตื่นนอน/ทำกิจวัตรส่วนตัว		
	๐๕.๓๐-๐๗.๓๐ น.	- ทำวัตรเช้า/เจริญสติพัฒนาสติปัญญา	- พระครูจารุธรรมพิมล	
	๐๗.๓๐-๐๘.๓๐ น.	รับประทานอาหารเช้า		
	๐๘.๐๐-๑๐.๐๐ น.	- คุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของรัฐ/ผลประโยชน์ทับซ้อน	- เจ้าหน้าที่ ปปช.จังหวัดศรีสะเกษ (นางสาววรประภา ชัยพรมมา) เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตปฏิบัติการ	
	๑๐.๐๐-๑๐.๓๐ น.	อาหารว่าง/ทำภารกิจส่วนตัว		
	๑๐.๓๐-๑๒.๓๐ น.	- กิจกรรมเดินจงกรมชมระบบนิเวศน์	- พระจตุรงค์ ปญฺญาวชิโร	
	๑๒.๓๐-๑๓.๓๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
	๑๓.๓๐-๑๕.๓๐ น.	- ธรรมะบรรยาย : หลักธรรมนำสู่ความสำเร็จ	- พระสรชัย นนทสาโร	
	๑๕.๓๐-๑๖.๓๐ น.	อาหารว่าง/ทำภารกิจส่วนตัว		
	๑๖.๓๐-๑๘.๓๐ น.	- ธรรมะบรรยาย : ธรรมะคั่นกลาง การทำงานมีความสุข	- พระจตุรงค์ ปญฺญาวชิโร	
	๑๘.๓๐-๑๙.๐๐ น.	รับประทานอาหารเย็น		
	๑๙.๐๐-๒๑.๐๐ น.	เดินจงกรม/ทำวัตรเย็น/สวดมนต์แผ่เมตตา	- พระครูจารุธรรมพิมล	
	๒๑.๐๐ น. เป็นต้นไป	พักผ่อนตามอิริยาบถ		
วันที่ ๓ ๒๔ เม.ย. ๖๒	๐๔.๐๐-๐๕.๓๐ น.	- ตื่นนอน/ทำกิจวัตรส่วนตัว		
	๐๕.๓๐-๐๗.๓๐ น.	- ทำวัตรเช้า/เจริญสติพัฒนาสติปัญญา		
	๐๗.๓๐-๐๘.๐๐ น.	รับประทานอาหารเช้า		
	๐๘.๐๐-๑๐.๐๐ น.	- กิจกรรมพัฒนากาย จิต อารมณ์ และสังคม	- พระอธิการวิสุทธิ์ จารุณโณ	
	๑๐.๐๐-๑๐.๓๐ น.	อาหารว่าง/ทำภารกิจส่วนตัว		
	๑๐.๓๐-๑๒.๓๐ น.	- แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ : แนวทางการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมในองค์กร - กิจกรรมมอบเกียรติบัตร พนักงานดีเด่น ด้านผู้มีคุณธรรมดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - นายจำปี มะลิ ส.อบต. หมู่ที่ ๒ - นางสาวชุติมณฑน์ สาทิพจันทร์ หัวหน้าสำนักปลัด - กิจกรรมเพื่อนสนิทมิตรแท้/ บำเพ็ญประโยชน์	- พระอธิการวิสุทธิ์ จารุณโณ	
	๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐. น.	- รับประทานอาหารกลางวัน		
	๑๓.๓๐ น.	 เดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ.....		

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ภาพประกอบโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล
พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒
ณ วัดป่าโนนกุศล บ้านโนนสังข์ ตำบลโพธิ์หวาย อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ





-en-











โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการประเทศไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และที่มุ่งเน้นการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงส่งผลให้ภาคราชการต้องปรับแนวทางการบริหารจัดการโดยมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการและการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่น เพิ่มขึ้นตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาท และอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งนี้มีเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงหลักการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้ รอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีจิตสำนึก ในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความรอบคอบ มีสติปัญญา และต้องมีการพัฒนาตนเองให้สามารถเตรียมพร้อมรองรับสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในหลายด้านและมีการกิจหลากหลายทั้งภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งและภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานราชการอื่น การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องอาศัยบุคลากรในส่วนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากสังคมในยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดสิ่งใหม่และนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ โดยการเพิ่มทักษะความรู้ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น และหลักการมีส่วนร่วม ในการพัฒนา จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เจ้าหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และหัวหน้าส่วนราชการในพื้นที่ตำบลเสมิง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติ แนวคิดและค่านิยมในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และนำความรู้ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรในการให้บริการสาธารณะต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ มีทัศนคติ แนวคิดและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการ ในการให้บริการประชาชนโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๒.๒ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่

๒.๓ เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ เพื่อให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละ และมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษากระบวนการทำงาน รูปแบบการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จและนำมาปรับใช้ในพื้นที่ได้

๒.๕ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย และสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมฝึกอบรม ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เจ้าหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และหัวหน้าส่วนราชการในพื้นที่ตำบลเสมิง จำนวน ๘๐ คน

๓.๒ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมศึกษาดูงาน ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เจ้าหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และหัวหน้าส่วนราชการในพื้นที่ตำบลเสมิง จำนวน ๔๕ คน

๔. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

๕. สถานที่ดำเนินการ

ฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามโครงการฯ ดังนี้

๕.๑ อบรมแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรด้านต่างๆ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

๕.๒ ศึกษาดูงานเทศบาลตำบลหนองสาหร่าย หมู่ที่ ๑ บ้านลุ่มพุก ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

- การบริหารจัดการองค์กร (เทศบาลตำบลหนองสาหร่าย)
- กองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบ
- ศูนย์สาธารณะภัยตำบลหนองสาหร่าย งานป้องกัน รักษาความปลอดภัย
- สภาองค์กรชุมชนตำบลหนองสาหร่าย การจัดการชุมชนแบบองค์รวม
- การจัดการชุมชนสร้างสุขภาวะ
- ธนาคารชุมชนตำบลหนองสาหร่าย การจัดการเบี้ยชุมชน

๕.๓ ศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้โคขุนที่หุบกะพง หมู่ ๘ ตำบลเขาใหญ่ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

๕.๔ ศึกษาดูงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสมุนไพรไร่ส้ม ตำบลไร่ส้ม อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

๖. วิธีการดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการเสนอขายองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาอนุมัติ
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ
๓. ติดต่อประสานงานส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยากร สถานที่ศึกษาดูงาน
๔. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนวิทยากรให้ความรู้ในการฝึกอบรม
๕. จัดเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น เอกสาร วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
๖. ดำเนินการตามโครงการ
๗. สรุปและประเมินผลการฝึกอบรม ก่อนและหลังการดำเนินโครงการ
(โดยวิธีการกรอกแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม)
๘. รายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ

๗. งบประมาณดำเนินการ

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด
ในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทน วัสดุ ค่าใช้สอย ประเภท
รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการ
ดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (แผนพัฒนาท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ หน้า ๖๕ ลำดับที่ ๑๐) จำนวนเงิน ๓๐๐,๐๐๐.- บาท (สามแสนบาทถ้วน)
โดยจำแนกเป็นค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้

- ๑ ค่าใช้จ่ายในการอบรม วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ แยกเป็น

- ค่าอาหารสำหรับผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๘๐ คน	
จำนวน ๑ มื้อ มื้อละ ๑๖๐ บาท	เป็นเงิน ๑๖,๘๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้ารับการอบรม	
จำนวน ๘๐ คน จำนวน ๒ มื้อ มื้อละ ๓๕ บาท	เป็นเงิน ๕,๖๐๐ บาท
- ค่าตอบแทนวิทยากร ๑ วัน จำนวน ๗ ชั่วโมง ๆ ละ ๖๐๐ บาท	เป็นเงิน ๔,๒๐๐ บาท
- ค่าวัสดุ เครื่องเขียน และอุปกรณ์	เป็นเงิน ๑,๙๖๐ บาท
- ค่ากระเป๋	เป็นเงิน ๖,๔๐๐ บาท
- ค่าป้ายโครงการ ขนาด ๑.๒ x ๓.๐๐ เมตร จำนวน ๑ ป้าย	เป็นเงิน ๕๔๐ บาท
- ค่าของสมนาคุณในการดูงาน (๑๕๐๐ x ๑)	เป็นเงิน ๑,๕๐๐ บาท
	รวมเป็นเงิน ๓๓,๐๐๐ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานวันที่ ๒๒ - ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒ แยกเป็น

- ค่าอาหารผู้เข้ารับการอบรม วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒	
จำนวน ๔๕ คน อัตรา ๕๐๐ บาท (๔๕x ๕๐๐x ๑)	เป็นเงิน ๒๒,๕๐๐ บาท
- ค่าอาหารผู้เข้ารับการอบรม วันที่ ๒๓ - ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒	
จำนวน ๔๕ คน อัตรา ๘๐๐ บาท (๔๕x ๘๐๐x ๒)	เป็นเงิน ๗๒,๐๐๐ บาท
- ค่าตอบแทนวิทยากรในการดูงาน จำนวน ๒ วัน	เป็นเงิน ๗,๒๐๐ บาท
- ค่าเช่าที่พักผู้บริหาร ๒ คืนๆ ละ ๑,๒๐๐ บาท (๒x ๑,๒๐๐x ๒)	เป็นเงิน ๔,๘๐๐ บาท
- ค่าเช่าที่พักผู้เข้าอบรม ๒ คืนๆ ละ ๗๕๐ บาท (๔๓x ๗๕๐x ๒)	เป็นเงิน ๖๔,๕๐๐ บาท
๓. ค่าจ้างเหมารถโดยสารปรับอากาศ จำนวน ๑ คัน

อัตราวันละ ๒๔,๐๐๐ บาท จำนวน ๔ วัน	เป็นเงิน ๙๖,๐๐๐ บาท
-----------------------------------	---------------------

รวมเป็นเงิน ๒๖๗,๐๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๓๐๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายต่างๆ สามารถถัวเฉลี่ยจ่ายและเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

/ส. ประโยชน์...

๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ มีทัศนคติ แนวคิดและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการ ในการให้บริการประชาชนโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๘.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่

๘.๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘.๔ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน รูปแบบการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จและนำมาปรับใช้ในพื้นที่ได้

๘.๕ สร้างเครือข่ายด้านความสัมพันธ์ที่ดีและการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีกับหน่วยงานอื่นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน

๙. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

๑๐. ผู้เขียนโครงการ



(นางสาวณัฐธิชา สุมาลย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๑. ผู้เสนอโครงการ



(นางสาวชุติมณฑน์ สาทิพจันทร์)
หัวหน้าสำนักปลัด

๑๒. ผู้ตรวจสอบโครงการ



(นางเรืองรอง อรุณวรรณนะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๑๓. ผู้เห็นชอบโครงการ



(นายป๋อง คุชิตา)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง



(นายสุนทร มะลิ)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๑๔. ผู้อนุมัติโครงการ



(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง



กำหนดการโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

และศึกษาดูงาน ณ จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดเพชรบุรี

วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

- ๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น. รายงานตัวลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
- ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น. พิธีเปิดโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดย นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
- ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. บรรยายเรื่อง "กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ อบต. และการปฏิบัติงานตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี" โดย นางกชกร ถาวรคงศรีศิริ ปลัดอำเภอสำโรงทาบ
- ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. บรรยายเรื่อง "การพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" โดย นางกชกร ถาวรคงศรีศิริ ปลัดอำเภอสำโรงทาบ
- ๑๕.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. บรรยายเรื่อง "การพัฒนาจิตสำนึก และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน" โดย นางเรืองรอง อรุณวรรณะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
- ๑๗.๐๐ น. แจ้งกำหนดการ/นัดหมายในการเดินทางไปศึกษาดูงาน โดย เจ้าหน้าที่โครงการฯ
- ๒๐.๐๐ น. เดินทางออกจาก อบต.เสมิง ไปศึกษาดูงานที่จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดเพชรบุรี

หมายเหตุ: เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ น. พักรับประทานอาหารว่างช่วงเช้า และเวลา ๑๕.๓๐ - ๑๕.๔๕ น. พักรับประทานอาหารว่างช่วงบ่าย

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒

- ๐๘.๐๐ น. รับประทานอาหารเช้า (สถานที่ราชการ) ศูนย์พัฒนาตำบลหนองสาหร่าย (ปฏิบัติการกิจส่วนตัว)
- ๐๘.๓๐ น. นำคณะเดินทางศึกษาดูงานเทศบาลตำบลหนองสาหร่าย หมู่ที่ ๑ บ้านลุมพุก ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี
- ๐๙.๐๐ น. ศึกษาดูงาน การบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลหนองสาหร่าย) ณ เทศบาลตำบลหนองสาหร่าย

๑๐.๓๐ น.	ศึกษาดูงาน กองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบ
๑๑.๓๐ น.	ศึกษาดูงาน ศูนย์สาธารณะภัยตำบลหนองสาหร่าย งานป้องกัน รักษาความปลอดภัย
๑๒.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวันพร้อมกันที่ ศูนย์พัฒนาตำบลหนองสาหร่าย (สถานที่ราชการ)
๑๓.๐๐ น.	ศึกษาดูงาน สภาองค์กรชุมชนตำบลหนองสาหร่าย การจัดการชุมชนแบบองค์รวม การจัดการชุมชนสร้างสุขภาวะ
๑๔.๓๐ น.	ศึกษาดูงาน ธนาคารชุมชนตำบลหนองสาหร่าย การจัดการเบี้ยชุมชน
๑๖.๐๐ น.	ฟังการบรรยายสรุป ชักถามปัญหา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันและมอบของที่ระลึก
๑๖.๓๐ น.	เดินทางเข้าที่พัก (จังหวัดกาญจนบุรี เกาะสมพงษ์รีสอร์ท ใหม่)
๑๘.๐๐ น.	รับประทานอาหารเย็นและพักผ่อนตามอัธยาศัย (สถานที่ราชการ)

วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

๐๗.๐๐ น.	รับประทานอาหารเช้า (สถานที่เอกชน)
๐๗.๓๐ น.	ออกเดินทางจากจังหวัดกาญจนบุรี มุ่งสู่จังหวัดเพชรบุรี.
๑๐.๓๐ น.	นำคณะ เดินทางศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้โคขุนที่หุบกะพง หมู่ ๘ ตำบลเขาใหญ่ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
๑๑.๐๐ น.	ฟังบรรยาย การเลี้ยงโคที่ยังอายุน้อยให้เติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงเวลาสั้นๆ โดยการให้อาหารแกลโคที่มีคุณค่าทางอาหารสูง
๑๒.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน (สถานที่เอกชน)
๑๓.๐๐ น.	ฟังบรรยาย (เนื้อหา) ๑. ผู้เลี้ยงเพื่อผลิตลูกโคขุน ๒. ผู้เลี้ยงโคขุน เป็นการเลี้ยงโคขุนที่ได้จากการซื้อลูกโคหรือซื้อโคที่มีอายุน้อยจากแหล่งต่างๆ ๓. ผู้เลี้ยงวัวมัน เป็นการเลี้ยงโคขุนที่ใช้โคที่มีอายุมากหรือร่างกายซูบผอมที่หาซื้อจากแหล่งต่างๆ ๔. ข้อพิจารณาการเลี้ยงโคขุนพันธุ์โคขุน ๕. การเลี้ยงโคขุนเพื่อผลิตเนื้อ เมื่อค่านึงถึงผลกำไรสูงสุดแล้ว
๑๔.๓๐ น.	สาธิตการผลิตอาหารสัตว์ สำหรับโคขุน
๑๕.๓๐ น.	การจัดเตรียมอาหารชั้น (เนื้อหา) อาหารชั้นประกอบด้วย อาหารประเภทพลังงาน อาหารประเภทโปรตีน เกลือแร่ วิตามิน และสารเสริมต่างๆ วัตถุดิบที่ต้องใช้ปริมาณมากที่สุด คือ อาหารพลังงาน เช่น ข้าวโพด ข้าวฟ่าง ปลาช่อน รำ และมันสำปะหลัง การที่จะเลือกใช้ชนิดใดนั้น ขึ้นกับราคาในขณะนั้น และความสะดวกในการจัดหา
๑๖.๐๐ น.	อาหารหยাব (เนื้อหา) หญ้าสด คือ อาหารหยาบที่เป็นอาหารหลักของโค โดยหญ้าสดเป็นแหล่งเยื่อใยที่ช่วยระบบย่อยอาหาร แหล่งวิตามิน และแร่ธาตุต่างๆ และจำเป็นอย่างยิ่งที่โคต้องกินหญ้าในทุกวัน เนื่องจาก หญ้าเป็นแหล่งอาหารสำคัญของจุลินทรีย์ในกระเพาะของโค หญ้าสดควรให้อ่อนมีอายุประมาณ ๑๕ ถึง ๒๑ วัน

๑๖.๓๐ น. บรรยายสรุปและมอบของที่ระลึก
๑๗.๓๐ น. เดินทางเข้าที่พัก ชะอำวิลล่าบีช (จังหวัดเพชรบุรี)
๑๘.๐๐ น. รับประทานอาหารเย็นและพักผ่อนตามอัธยาศัย

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

๐๗.๐๐ น. รับประทานอาหารเช้า (สถานที่เอกชน)
๐๘.๓๐ น. นำคณะเดินทางศึกษาดูงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน สมุนไพรไร้สัมผัส
ตำบลไร่มะลิ อำเภอมะนัง จังหวัดเพชรบุรี
๐๙.๐๐ น. (ฟังการบรรยาย) กลุ่มสมุนไพรไร้สัมผัส ต.ไร่มะลิ อ.มะนัง จ.เพชรบุรี เป็นต้นแบบ
อย่างดี ด้านการพัฒนาสินค้าชุมชนให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้
อย่างดี โดยใช้ความยอดเยี่ยมของสมุนไพรธรรมชาติเป็นพื้นฐาน เพิ่มเติมด้วยการ
ผลิตได้มาตรฐาน
๑๑.๐๐ น. ชมการสาธิต การนำภูมิปัญญาสมุนไพรไทยที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ ซึ่ง
สรรพคุณดีเยี่ยมอยู่แล้วมาดัดแปลงให้เข้ากับยุคสมัย ทั้งในด้านการผลิตที่ได้
มาตรฐาน และบรรจุภัณฑ์ดูดี
๑๒.๐๐ น. รับประทานอาหารกลางวัน (สถานที่เอกชน)
๑๓.๐๐ น. ฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้ขั้นตอนการผลิตสมุนไพร(อุปกรณ์ฝึกทางกลุ่มเตรียมไว้)
๑๕.๓๐ น. ฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้ขั้นตอน การแปรรูปสมุนไพร(อุปกรณ์ฝึกทางกลุ่มเตรียมไว้)
๑๖.๐๐ น. บรรยายสรุปและมอบของที่ระลึก
๑๗.๐๐ น. เดินทางกลับองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์
๑๘.๐๐ น. รับประทานอาหารเย็น (สถานที่เอกชน)

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เวลาประมาณ ๐๘.๐๐ น.

เดินทางถึงองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์โดยสวัสดิภาพ

หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม



โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
และศึกษาดูงาน ณ จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดเพชรบุรี

.....

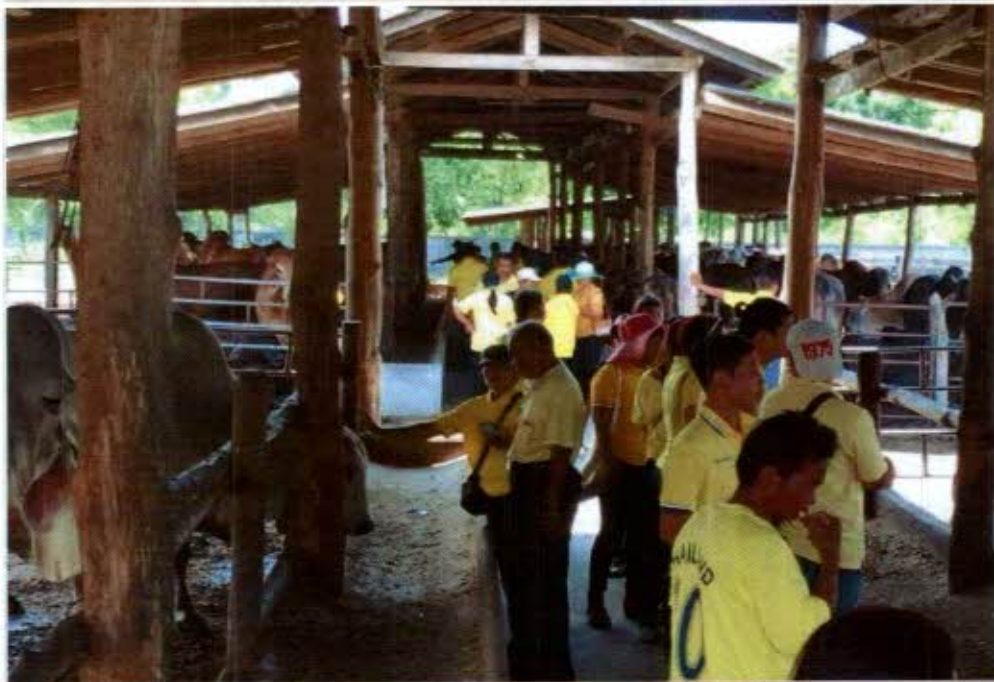














หัวข้อถัดไป..



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความสุข ความพึงพอใจและแรงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสด็จ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลเสด็จ

อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จัดขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน กระบวนการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้

เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำแผนการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง
พฤษภาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง	๑
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๖
- ภาคผนวก	
๑. สำเนาประกาศใช้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับและเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยที่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง จึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานปรับปรุงต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร
- (๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- (๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

นอกจากนี้ยังกำหนดประเด็นคำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง) ๒๐ ประเด็นย่อย ดังนี้

(๑) ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร

- (๑.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/กระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
- (๑.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
- (๑.๓) ความพึงพอใจในการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วม
ในการบริหารจัดการองค์กร
- (๑.๔) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน
ต่าง ๆ อย่างชัดเจน
- (๑.๕) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิด
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

- (๒.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- (๒.๒) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน
เหมาะสม ยุติธรรม
- (๒.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- (๒.๔) การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยเข้ารับการ
ฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้ ฯลฯ
- (๒.๕) ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในองค์กร

(๓) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- (๓.๑) ความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการ
ทำงาน
- (๓.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อการส่งเสริมอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน
- (๓.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพัน
ระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน
- (๓.๔) การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานที่มี
ความเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ
- (๓.๕) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ และการให้บริการ

(๔) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร

- (๔.๑) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับ
บุคลากร
- (๔.๒) ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร
ในหน่วยงาน
- (๔.๓) ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานเสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงใน
อาชีพการทำงานของบุคลากร
- (๔.๔) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจาก
องค์กร

(๔.๕) การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ

(๔.๖) ความพึงพอใจในภาพรวม เช่น ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบต.เสมิง ท่านมีความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ ชุด

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย

ผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง โดยจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ปรากฏว่า

- ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารและนโยบายของผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๖ และมีความพึงพอใจที่มีต่อการติดตามปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

- ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้าง มีความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติธรรมขัดแย้งในองค์กร ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๕๗ และมีความพึงพอใจท่านที่มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๑

- ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้าง มีความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านอาคารสถานที่และการให้บริการในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๖ และมีความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๑

- ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านต่อองค์กรในด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้าง มีความพึงพอใจท่านรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ ในระดับมาก เป็นลำดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๕๗ และ ๑. มีความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานภายในองค์กรหรือนอกเหนือจากขององค์กร ๓. ความพึงพอใจโดยรวม ในฐานะที่เป็นบุคลากรของ อบต.เสมิง ท่านมีความสุขความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานในระดับใด ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๙

- ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้าง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ ๔.๐๘ จากคะแนน ๕.๐๐ หรือคิดเป็นร้อยละเท่ากับ ๘๑.๖๐ ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับมาก

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า

สิ่งที่ข้าราชการและพนักงานจ้างในองค์กรอยากให้มีหรืออยากให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อจะทำให้ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีดังนี้

(๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการติดต่อประสานงาน และการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของบุคลากรของทุกส่วนราชการในการร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำให้ปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย เสถียรภาพ รวดเร็ว และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครือข่ายระบบ Internet ฯลฯ

(๓) การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาติดต่อราชการในองค์กร

(๔) การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการวางแผน การประชุมการทำงานร่วมกันทุกฝ่าย การปฏิบัติเชิงรุก และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกโครงการ

(๕) มีอัตราค่าจ้างคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ตามแผนอัตราค่าจ้างที่วางไว้)

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้มีคำสั่งที่ ๓๖๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบลเป็นกรรมการและเลขานุการ

๓.๕ เสนอแผนให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการ ฯ ได้มีการประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากนั้นจึงเสนอต่อผู้บริหารอนุมัติประกาศใช้

๓.๖ ดำเนินการตามแผน

แจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.๗ ติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน รวบรวมและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ปัจจัยที่นำมาทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม

๔. ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสภาพพึงพอใจ

และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการปฏิบัติการเสริมสร้างสภาพพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. ด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	๑.การสร้าง สภาพแวดล้อม ที่สะอาดและ เหมาะสม	๑. กิจกรรม ๕ ส. (สะอาด สะอาด สะดวก สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	ต.ค.๖๒- ก.ย. ๖๓	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี (วันศุกร์ของทุก สัปดาห์)	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างความสุข นิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๒. การจัดทาสี/อุปกรณ์หรือสิ่ง อำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมในการ ทำงาน	เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ปฏิบัติการ	-	ม.ค. - ก.ย. ๖๓	จำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ ที่จำเป็นและ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีวัสดุ/ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
		๓. กิจกรรมเสริมสร้าง จิตสำนึกในการรักษา ความสะอาด รวม พลังทำความสะอาด สถานที่สำคัญ (Big Cleaning Day)	เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมและสุข นิสัยที่ดีในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	-	พ.ค. ๖๓	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	หน่วยงานมี สภาพแวดล้อมที่ดี และบุคลากรได้รับการ เสริมสร้างสุขนิสัยที่ดี ในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

๑. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒.การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร	๑. จัดหาติดตั้ง/ตรวจสอบกล้องวงจรปิดและถังดับเพลิงทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน ๒. การฝึกอบรมดับเพลิงและการหนีไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและหน่วยงาน	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ม.ค. – ส.ค. ๖๓	-จำนวนกล้องวงจรปิดทั้งหมด -จำนวนถังดับเพลิงทั้งหมด	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด อบต.
			เพื่อสร้างความปลอดภัยและการเอาตัวรอดหากเผชิญเหตุเมื่อเกิดเพลิงไหม้	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	มิ.ย. – ส.ค. ๖๓	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด อบต.
		๓. การออกประกาศนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและหน่วยงาน	-	ต.ค.๖๒ – มิ.ย.๖๓	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด อบต.

๒. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒. ด้าน ความก้าวหน้า และความ มั่นคงในอาชีพ	๑.การพัฒนา บุคลากรให้เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะใน การปฏิบัติงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน	รายจ่ายตาม หลักสูตรที่ กำหนด	ต.ค.๖๒ - ก.ย.๖๓	จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ) เข้ารับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๒. โครงการฝึกอบรมให้ ความรู้แก่บุคลากรของ องค์การบริหารส่วน ตำบลเสม็ด ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะ ในการปฏิบัติงาน	ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี	ม.ค.๖๒ - ก.ย.๖๓	จำนวนบุคลากร เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานของ บุคลากรมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	สำนักปลัด อบต.
	๒. การสร้าง ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑. การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ การเลื่อนระดับ/การ โอน/การย้ายเพื่อ ความก้าวหน้า	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	-	ต.ค.๖๒ - ก.ย.๖๓	จำนวนบุคลากรที่ มีการปรับเปลี่ยน/ โอนหรือย้ายไป ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมี ความก้าวหน้าขึ้น	บุคลากรมีความพึง พอใจในความก้าวหน้า ของตนเอง	สำนักปลัด อบต.
		๒. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อนำผลมาประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	-	ต.ค.๖๒ และ เม.ย.๖๓	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด อบต.
		๓. การจัดทำบันทึก ข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการ	เพื่อนำมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัด	-	ต.ค.๖๒ และ เม.ย.๖๓	จำนวนบุคลากรที่ จัดทำบันทึก ข้อตกลงการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานการของ บุคลากรเป็นไปอย่าง ถูกต้องเป็นธรรม	

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร
กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม	๑.การสร้างช่องทางการสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร	๑.การประชุมพนักงานประจำเดือน	-เพื่อประชุมชี้แจงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการทำงาน -เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	-	จำนวน๑๒ ครั้ง/ปี	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น	สำนักปลัด อบต.
		๒.ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	ด.ค.๖๒ -ก.ย.๖๓	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างทั่วถึง อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	ทุกส่วนราชการ
		๓.เพิ่มช่องทางในการร้องเรียน/ร้องทุกข์ การติดต่อสื่อสาร สายด่วนผู้บริหาร/line/facebook/หรือเว็บไซต์ของ อบต.	เพื่อเพิ่มความหลากหลายช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	ด.ค.๖๒ -ก.ย.๖๓	มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วย่างน้อย ๒ ช่องทางขึ้นไป	บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด อบต.
	๒. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๑. โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด	เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรมีความรู้และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัด อบต.

๓. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างช่องทางสื่อสารและการร้องทุกข์ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๒. จัดกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เพื่อสุขภาพและสร้างความสามัคคี	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงและสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร	-	ต.ค.๖๒-ก.ย.๖๓	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงและมีความรักความสามัคคีมากยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๓. จัดงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ประจำปี (ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่)	เพื่อสร้างความสามัคคีที่ดีให้เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร	-	ธ.ค.๖๒	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีความสามัคคีและมีขวัญกำลังใจมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๔. จัดกิจกรรมรณรงค์นำคำขวัญพระคณະผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่างเทศบาลวันสงกรานต์	เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	-	เม.ย.๖๓	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
		๕. จัดกิจกรรมจิตอาสาสาธารณะ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสร้างพลังในการรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อมในสถานที่สำคัญและที่สาธารณะ	-	ต.ค.๖๒-ก.ย.๖๓	จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	สถานที่สำคัญและที่สาธารณะมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในการร่วมใจในการทำงานเพื่อสาธารณะ	สำนักปลัด อบต.

๔. ปัจจัยด้านการบริการและสิทธิสวัสดิการ
กลยุทธ์ที่ ๑ จัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ปัจจัย	กลยุทธ์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔.ด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ	๑. จัดหา สวัสดิการและ บริการเพิ่มเติม	๑. การประกาศเกียรติคุณผู้ ที่ปฏิบัติงานดีหรือมีความ ประพฤติดี	เพื่อยกย่องและให้ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่มีความ ประพฤติดี	-	ต.ค.๖๒	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและมี แบบอย่างที่ดีให้ ดำเนินรอยตาม	สำนักปลัด อบต.
		๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	-	เม.ย.๖๓	จำนวน ๓๐ ตัว	บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	ทุกส่วนราชการ
		๓. การจัดหาพวงหรีดและ การเป็นเจ้าภาพงานศพ	เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้กำลังใจต่อเพื่อน ร่วมงาน	-	ต.ค.๖๒-ก.ย.๖๓	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวน งานศพ/ปี	บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจที่ดีมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเอื้ออาทร ต่อกัน	ทุกส่วนราชการ
	๒. การส่งเสริม สุขภาพอนามัย	๑. การตรวจสุขภาพ ประจำปี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพที่ดีและเข้ารับ การตรวจรักษาได้ ทันเวลาที่	-	ต.ค.๖๒-ก.ย.๖๓	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรได้ทราบถึง สุขภาพของตัวเองและ ระวังเกี่ยวกับสุขภาพ หากตรวจพบสิ่ง ผิดปกติและได้รับการ รักษาได้ทันเวลาที่	สำนักปลัด อบต.
		๒. จัดหาวัสดุและอุปกรณ์ กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้ เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง	-	ต.ค.๖๒-ก.ย.๖๓	จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	บุคลากรที่ร่างกายที่ แข็งแรง	กองการศึกษาฯ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง.....
ที่ สร ๘๔๐๐๑/.....วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓.....

เรื่อง แจ้งร่วมกิจกรรมทำความสะอาด ๕ ส.

เรียน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน

ตามที่ ประชุมคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้แจ้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนร่วมทำกิจกรรมทำความสะอาด ๕ ส. คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย ทุกวันศุกร์ของสัปดาห์ ตั้งแต่เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เพื่อจัดสถานที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พนักงานได้มีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกัน เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ที่ถูกสุขลักษณะ นั้น

ดังนั้น จึงขอแจ้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ร่วมกิจกรรมทำความสะอาด ๕ ส. ในทุกวันศุกร์ของสัปดาห์ ตั้งแต่เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เพื่อจัดสถานที่ทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีความสะอาดและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานต่อไป

(ลงชื่อ)

(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

- รับทราบ

๑.	๗.	๑๓.	๑๙.
๒.	๘.	๑๔.	๒๐.
๓.	๙.	๑๕.	๒๑.
๔.	๑๐.	๑๖.	๒๒.
๕.	๑๑.	๑๗.	๒๓.
๖.	๑๒.	๑๘.	๒๔.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง สำนักปลัด

ที่ สร ๘๔๐๐๑/

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรม วันท้องถิ่นไทย ทำความสะอาดครั้งใหญ่ Big Cleaning Day

เรียน พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง จะดำเนินการจัดกิจกรรม วันท้องถิ่นไทย ทำความสะอาดครั้งใหญ่ Big Cleaning Day ประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อปรับบริบทภายในบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิงให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง จึงขอความร่วมมือท่านเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวข้างต้น โดยกำหนดทำความสะอาดใหญ่ บริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง /ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก ในวันพุธที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๓๐ น. เป็นต้นไป และขอความร่วมมือท่านนำอุปกรณ์ทำความสะอาดมาในวันดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

- ทราบ

๑.

๒.

๓.

๔.

๕.

๖.

๑๙.

๒๒.

๒๕.

๗.

๘.

๙.

๑๐.

๑๑.

๑๒.

๒๐.

๒๓.

๒๖.

๑๓.

๑๔.

๑๕.

๑๖.

๑๗.

๑๘.

๒๑.

๒๔.

ภาพประกอบกิจกรรมวันทำความสะอาด Big cleaning day
วันพุธ ที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓
ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง









