



# แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาบอน  
อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

## คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาบอนนั้น เทศบาลตำบลนาบอนได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างความผาสุกของคนในองค์กร การสร้างความผูกพันและบรรยากาศที่ดีในการทำงานของคนในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลนาบอนให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลนาบอนต่อไป

เทศบาลตำบลนาบอน



# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๓
๓. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
๔. เป้าหมายในการพัฒนา	๔
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนที่เกี่ยวข้อง	๔
๖. การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๖
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนบุคลากร	๗
๘. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ	๙
๙. หลักสูตรการพัฒนา	๑๐
๑๐. การติดตามประเมินผล	๑๐
๑๑. ตารางแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๑

## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

## ๑. หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นพนักงานเทศบาลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๔ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาบอน จึงได้ให้ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาบอน การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลนาบอนตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาบอน ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาบอน ขึ้นโดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในทฤษฎีของนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลาย ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๔๐ : ๕๓๑) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประชุม รอดประเสริฐ (๒๕๒๘ : ๑๓๒) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สมาน รังสียกฤษฎ์ (๒๕๒๒ : ๘๐) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร รวมถึงการบูรณาการหรือผสมผสานเพื่อใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร สำหรับการปรับปรุงบุคคล ทีม และประสิทธิผลขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (๒๕๒๕ : ๒๐๘-๒๐๙) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

อาจกล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดของเทศบาลตำบลนาบอน

๓.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาบอน

๓.๓ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลักที่จำเป็นในสายงาน เพื่อเพิ่มความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๓.๔ เพื่อเสริมสร้าง ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

## ๔. เป้าประสงค์

### ๔.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาบอนอันประกอบด้วยพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคนโดยสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต

### ๔.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาบอนทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี

## ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Thank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น**

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐**

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล**

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำเกิดตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรส่วนท้องถิ่น**

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล

**เทคโนโลยี**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและ**

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๖.๒ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๖.๓ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตามและประเมินผล**

กลยุทธ์ที่ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล

## ๖. การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้น ได้มีการนำข้อมูลหลายด้านมาสรุปและวิเคราะห์ เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ที่มาของข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนากุศลกร

### จุดแข็ง (Strengths : s)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนากุศลกร
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง
๔. บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
๕. บุคลากรมีความสามารถและมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนา
๖. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัย
๓. การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคคล
๔. ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ
๕. ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
๖. งบประมาณในการพัฒนากุศลกรต้องใช้อย่างจำกัด
๗. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังปริมาณงานล้นคน

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนากุศลกร
๒. พนักงานเทศบาลเข้าถึงระบบสารสนเทศเช่นการค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลมีโอกาสเติบโตในสายงาน
๔. พนักงานเทศบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๕. มีการสนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวปฏิบัติจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

### อุปสรรค (Treat : T)

๑. กฎหมายระเบียบข้อบังคับยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
๒. มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากุศลกร
๓. งบประมาณในการพัฒนากุศลกรต้องใช้อย่างจำกัด

### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่า ด้วยผลงาน (Performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

### ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ องค์กร
๔. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๕. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนการบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นจุดบริการใกล้ตัว ประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การ ปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน

### ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนาบอน

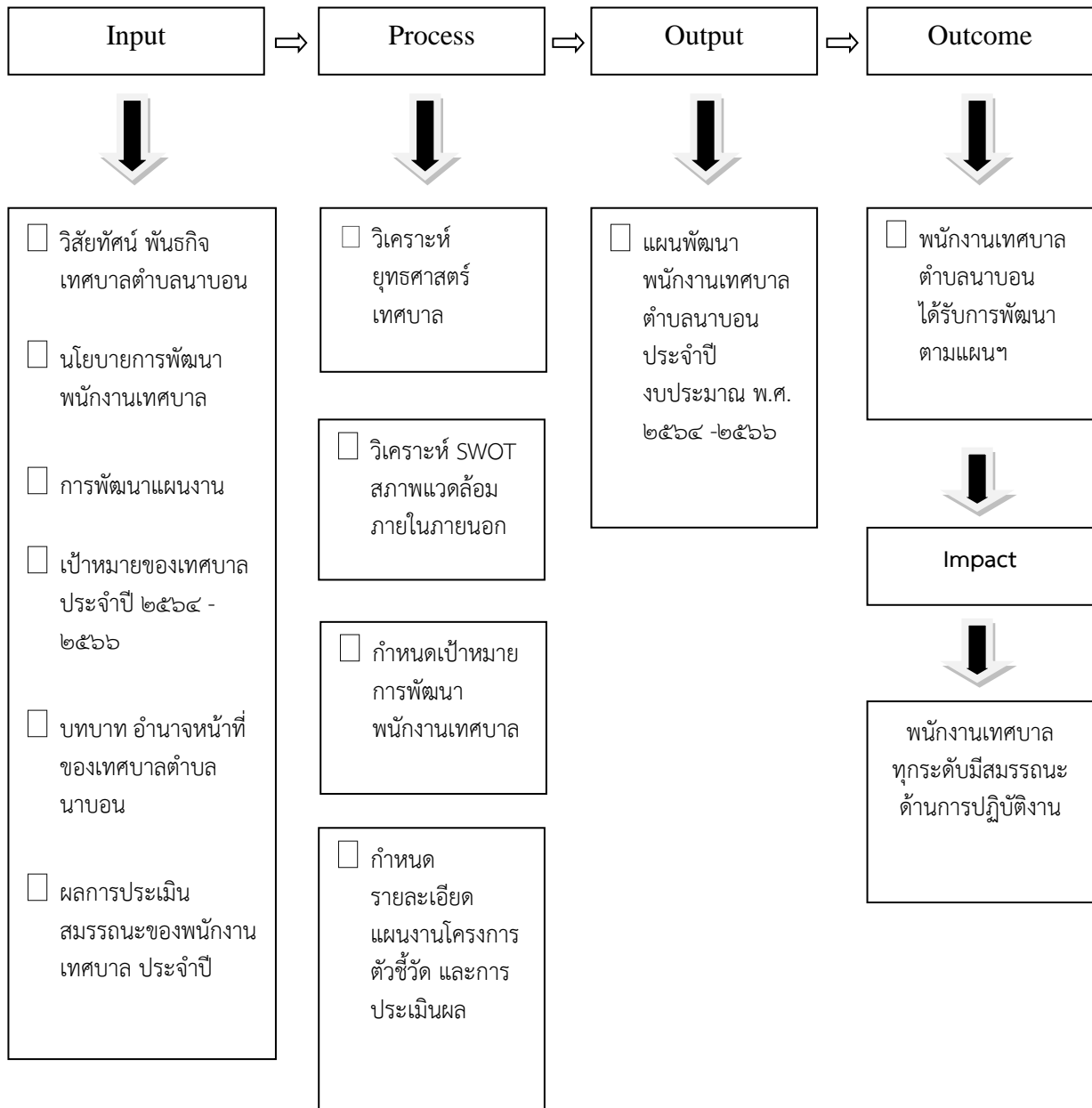
#### วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลนาบอน

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาบอนมีความรู้ ความสามารถ และมี จิตสำนึกในการบริการที่ดี และมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน ในพื้นที่

#### พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกระดับไปพร้อมกับการปรับกลไก การบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
ของเทศบาลตำบลนาบอน



## ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเทศบาลตำบลนาบอน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์กลางให้มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์กลางเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์กลางให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศูนย์กลางเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์กลางให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทูควาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

## ๘. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลาง
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างจึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็นได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม
- ๔) กำหนดแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลนาบอนตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ
- ๕) ติดตามประเมินผล

### การกำหนดวิธีการพัฒนา

วิธีในการพัฒนาสามารถใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรได้หลายวิธี ทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลดำเนินการเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

### ๙. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ กำหนดให้พัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่นระเบียบ กฎหมายนโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

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

๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๑๐. การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์ นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาล จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จได้

**โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคูคลากร**  
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากร เทศบาลตำบลนาบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคูบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี que ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	✓	✓	✓	เทศบาลตำบล นาบอน กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ  ๒.๑ การฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพด้านงานธุรการ/งานบริหารงานบุคคล/งานทะเบียนราษฎร/งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/งานด้านนิติการ/งานแผนและงบประมาณ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	✓	✓	✓	เทศบาลตำบล นาบอน กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น  หรือหน่วยงาน อื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	๒.๒ การฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพด้านงานช่าง การโยธา การออกแบบหรือก่อสร้าง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	✓	✓	✓	เทศบาลตำบล นาบอน กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงาน อื่น
	๒.๓ การฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพด้านการเงินและบัญชี /การจัดเก็บรายได้/ด้านบัญชี/ด้านพัสดุ/การจัดซื้อจัดจ้าง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐					เทศบาลตำบล นาบอน กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงาน อื่น
	๒.๔ การฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐					เทศบาลตำบล นาบอน กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงาน อื่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	๒.๕ การฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพด้านการจัดการศึกษา	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	✓	✓	✓	เทศบาลตำบล นาบอน กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงาน อื่น
	๒.๖ การฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพอื่นๆที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็น หรือตามนโยบายเร่งด่วน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	✓	✓	✓	เทศบาลตำบล นาบอน กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงาน อื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง - หลักสูตรเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ก.ท.กำหนด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทุกประเภท ทุกสายงาน ประเภททั่วไป/ประเภทวิชาการ/ประเภทอำนวยการท้องถิ่น/ประเภทบริหารงานท้องถิ่น	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	เป็นไปตาม รายการของ หลักสูตร	✓	✓	✓	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๒	หลักสูตรอื่นๆที่สามารถกำหนด ภายหลัง ตามความจำเป็น ตามนโยบาย หรือ ตามระเบียบกฎหมายที่มีการกำหนด ขึ้นใหม่หรือมีการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละผู้เข้ารับการ อบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	เป็นไปตาม รายการของ หลักสูตร	✓	✓	✓	เทศบาล ตำบลนา บอน กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือจัดทำโครงการเกี่ยวกับการให้ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน	ร้อยละผู้ได้รับการอบรมส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านต้านการทุจริตร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการทุจริต ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - ลดปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ร้อยละ ๙๕	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	✓	✓	✓	สำนักปลัด เทศบาลตำบล นาบอน กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงาน อื่น
๒	กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด	ร้อยละความสำเร็จบุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน <b>เชิงประโยชน์</b> - ประชาชนได้รับความพึงพอใจ	-	✓	-	-	งานการ เจ้าหน้าที่
๓	จัดทำคู่มือหรือเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการทุจริต	ร้อยละความสำเร็จจำนวนบุคลากรได้รับความรู้จากเอกสารที่ได้เผยแพร่	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับความรู้จากเอกสารที่ได้เผยแพร่ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรสามารถทำงานโดยยึดหลักความสุจริต <b>เชิงประโยชน์</b> - ลดปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติ	-	✓	✓	✓	สำนักงาน ปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมและสร้าง จิตสำนึกในการบริการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการรับความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมใน การทำงานร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการบริการประชาชน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของ เทศบาลร้อยละ ๙๐	๒๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	สำนักปลัด
๒	จัดทำโครงการฝึกอบรมหรือจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและ รักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีวินัยในการปฏิบัติงาน	๕๐,๐๐๐ หรือ เป็นไปตาม รายงานของ หลักสูตร	✓	✓	✓	เทศบาลตำบล นาบอน กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงาน อื่น
๓	จัดกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาในพื้นที่ หรือ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ในโอกาสต่างๆ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีจิตสำนึกในการมีจิตสาธารณะ <b>เชิงประโยชน์</b> - สร้างความสามัคคีและบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สาธารณะ	-	✓	✓	✓	สำนักงาน ปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี								
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจขั้นตอน ๕ ส ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	-	✓	✓	✓	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม
๒	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัด	ร้อยละบุคลากร	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรตอบแบบสอบถามร้อยละ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานรับทราบปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	-	✓	✓	✓	งานการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง หรือ การนำเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ การพัฒนาระบบสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงาน การนำนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๗๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรสามารถเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ ๗๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/รับการอบรม/จัดฝึกอบรม/สัมมนาเชิงวิชาการ/ประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของเทศบาล โดยมีการบูรณาการร่วมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชน หรือภาคประชาชน	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	<b>เชิงปริมาณ</b> - อย่างน้อยปีละ ๒ โครงการ <b>เชิงคุณภาพ</b> - มีการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในรูปแบบเครือข่าย <b>เชิงประโยชน์</b> - มีการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในรูปแบบเครือข่าย	เป็นไปตาม รายจ่ายของ หลักสูตร	✓	✓	✓	สำนักงาน ปลัด และทุกส่วน ราชการ ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	ร้อยละบุคลากรในสำนักงาน(เฉพาะพนักงานเทศบาล)	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติราชการ	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๒	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับโครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้าส่วนราชการ	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	เป็นไปตาม รายงานของ หลักสูตร	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมประชุมประจำเดือนร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - ส่วนราชการ จัดทำกรนำเสนอผลงานประจำเดือน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานรู้การเคลื่อนไหวและการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	ร้อยละความสำเร็จ	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานร่วมกัน	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๓	จัดทำการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัด	ร้อยละบุคลากร	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรตอบแบบสอบถามร้อยละ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานรับทราบปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	-	✓	✓	✓	งานกรเจ้าหน้าที่











