



# แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน  
อำเภอบางชัน จังหวัดนครศรีธรรมราช  
พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)  
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร และเพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร ฝ่ายการเมือง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทบ รัตนคช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน

## คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน เพื่อจัดให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพประสิทธิภาพ และการมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

## สารบัญ

| เรื่อง                                             | หน้า |
|----------------------------------------------------|------|
| ส่วนที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล          | ๑    |
| ส่วนที่ ๒ หลักการและเหตุผล                         | ๑๒   |
| ส่วนที่ ๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา          | ๑๔   |
| ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา                         | ๑๕   |
| ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา | ๑๖   |
| ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา              | ๒๓   |
| ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล                    | ๒๖   |

## ส่วนที่ ๑

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน

“ปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธา ของประชาชน”

#### ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

#### ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลวังหินตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

#### บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

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

#### เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังหินจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

## พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.วังหินทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

## เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังหินสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลวังหินมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.วังหิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.วังหิน มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการหาแนวทางให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

#### โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

#### อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

#### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

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

### ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

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

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการบริหารราชการในสังกัด อบต.วังหิน
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.วังหิน
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต.

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

| แผนงาน/โครงการ                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด<br>ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                          | รายละเอียดโครงการ                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๑.๑แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</b>                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>*การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.วังหิน</p> <p>*การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>*จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.วังหิน</p> <p>*จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</p>                                                                                                                           | <p>*จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.วังหิน</p> <p>*จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</p>        |
| <b>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดอบต.วังหิน</b>                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>*การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>*การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</p>                                                            | <p>*หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.วังหินจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ แล้วเสร็จ</p> <p>*ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูล</p> | <p>*ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดอบต.วังหินจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>*ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> |
| <p>* การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</p>                                                                                                                   | <p>* มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</p> <p>* มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓</p>                                                                                                                                          | <p>* จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p>                                                                                                                             |
| <p>* การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.วังหิน</p>                                                                                                               | <p>* มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.วังหิน</p>                                                                                                                                                                                   | <p>* ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</p>                                                                                                        |

| แผนงาน/โครงการ                                                                              | ตัวชี้วัด<br>ผลการดำเนินงาน                                                       | รายละเอียดโครงการ                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</b>                                                    |                                                                                   |                                                                                                                                                                                       |
| - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด                                                    | - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ                                  | - ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที                                                                                          |
| - การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด                                                  | - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด                                       | - อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัด                                                                                                                                    |
| - การดำเนินการทางวินัย                                                                      | - มีการดำเนินการทางวินัยเมื่อพนักงานทำผิดวินัย                                    | - นายก อบต. สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด                                                                                                          |
| - การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด                                                       | - การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด                                             | - การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด                                                                                                                                                 |
| <b>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</b>      |                                                                                   |                                                                                                                                                                                       |
| - การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ                                                    | - มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ                                        | - มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank) |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ                                | - มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร | - ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร                                                                                                                                 |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก         | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)                                                                                    |

| แผนงาน/โครงการ                                                                                          | ตัวชี้วัด<br>ผลการดำเนินงาน                                                                   | รายละเอียดโครงการ                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</b>                  |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                            |
| - การจัดทำทะเบียนข้อมูล<br>ข้าราชการศึกษาต่อ                                                            | - มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล<br>ข้าราชการศึกษาต่อ                                                | - มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการ<br>ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลใน<br>การใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับ<br>ความรู้ความสามารถ (Put the<br>Right man on the Right job)<br>นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง<br>(Think Tank) |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดย<br>การศึกษาต่อทั้งในประเทศและ<br>ต่างประเทศ                                    | - มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด<br>ศึกษาต่อในประเทศและ<br>ต่างประเทศตามความต้องการของ<br>องค์กร | - ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ<br>ตามความต้องการขององค์กร                                                                                                                                                  |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดย<br>การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ<br>หน่วยงานภายนอก ทั้งภายใน<br>ประเทศและต่างประเทศ | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการ<br>อบรมดูงานกับหน่วยงานใน<br>ต่างประเทศ/ภายนอก             | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ<br>การอบรมดูงานกับหน่วยงาน<br>ภายนอก ในต่างประเทศ เพื่อ<br>แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)                                                                                             |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

| แผนงาน/โครงการ                                                    | ตัวชี้วัด<br>ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                    | รายละเอียดโครงการ                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)              | - มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง | - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ                |
| ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน) | - มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ                                                | - ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

| แผนงาน/โครงการ                                                                          | ตัวชี้วัด<br>ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                   | รายละเอียดโครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน                 | - มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์                                                                                                                    | - จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓                                                                                                                                                                                                                         |
| ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต. | - มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.วังหิน<br><br>- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.วังหิน | - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.วังหิน เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ<br>- จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.วังหิน เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร |

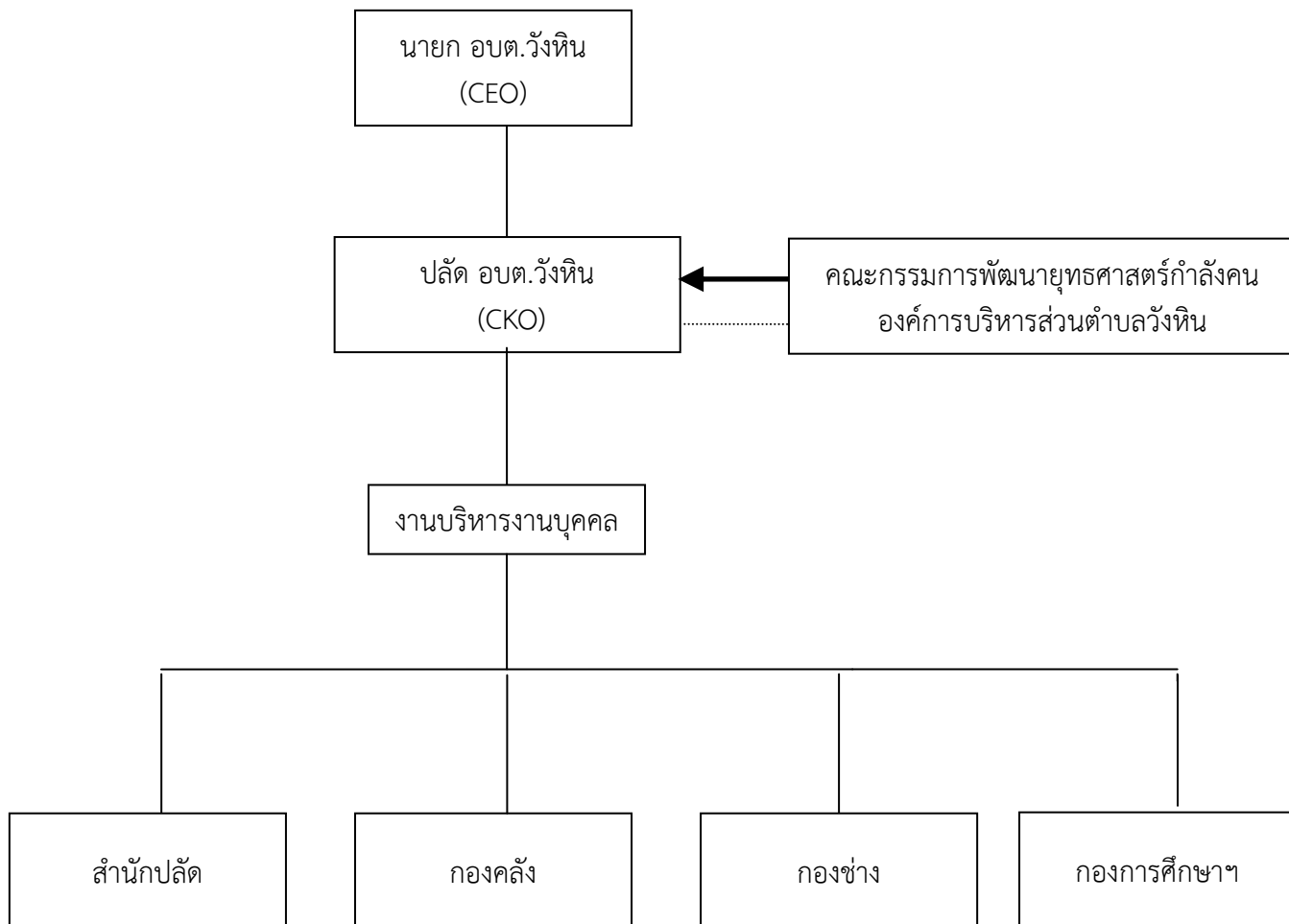
**การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหินได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

**๖.๑ การบริหารจัดการ**

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

- สายการบังคับบัญชาโดยตรง
- ..... การประสานงาน
- ← Flow ของการรายงาน

๑. ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๖ เดือน
๒. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหินดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป
๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหินที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
๔. สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

## ๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

## ส่วนที่ ๒

### หลักการและเหตุผล

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑. สถานะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการ ความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบ ต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. การสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

**๑.๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช**

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

เพื่อให้เป็นการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

### ส่วนที่ ๓

## วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

### วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม

### เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ
๓. การพัฒนาพนักงานจ้าง
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๔  
หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาฯ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑๒.หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ/นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑๓.หลักสูตรนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑๔.หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑๕.หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ/นักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑๖.หลักสูตรเจ้าพนักงานงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑๗.หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑๘.หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑๙.หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒๐.หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒๑.หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒๒.การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี
- ๒๓.การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโท
- ๒๔.เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต.วังหิน
- ๒๕.พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้ที่ทำทองที่ ทองถิ่น
๒๖. หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Lass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒๗.หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๕  
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                   | วัตถุประสงค์                                                                                                                 | การดำเนินการ                                                    | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ  |                          |                          | ลักษณะการฝึกอบรม         |                               |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
|     |                                                                            |                                                                                                                              |                                                                 | ปี ๒๕๖๔<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๕<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๖<br>(จำนวน<br>คน) | อบต.<br>ดำเนินการ<br>เอง | ส่งฝึกอบรมกับ<br>หน่วยงานอื่น |
| ๑   | หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก<br>องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ<br>ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น       | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี        | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๒   | หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง             | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายก<br>องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ<br>ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น    | รองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/<br>พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี       | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๓   | หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.<br>หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง       | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการนายก<br>องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ<br>ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | เลขานุการนายก อบต. ได้รับการ<br>ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๔   | หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธาน<br>สภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภา<br>หรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะ<br>ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น          | ประธานสภาหรือรองประธานสภา<br>ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี        | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๕   | หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต.หรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง            | เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต.ให้มี<br>ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมาก<br>ยิ่งขึ้น                                 | สมาชิก อบต.ได้รับการฝึกอบรม<br>๑ ครั้ง/ปี                       | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                                  | วัตถุประสงค์                                                                                                                      | การดำเนินการ                                     | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ  |                          |                          | ลักษณะการฝึกอบรม         |                               |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
|     |                                                                                           |                                                                                                                                   |                                                  | ปี ๒๕๖๔<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๕<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๖<br>(จำนวน<br>คน) | อบต.<br>ดำเนินการ<br>เอง | ส่งฝึกอบรมกับ<br>หน่วยงานอื่น |
| ๑   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                        | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๒   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง         | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น             | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๓   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง         | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น             | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๔   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง         | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น             | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๕   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น             | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๖   | หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                             | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น             | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๗   | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                            | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น             | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี      | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |

## (แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                                      | วัตถุประสงค์                                                                                                                  | การดำเนินการ                                    | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ  |                          |                          | ลักษณะการฝึกอบรม         |                               |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
|     |                                                                                               |                                                                                                                               |                                                 | ปี ๒๕๖๔<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๕<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๖<br>(จำนวน<br>คน) | อบต.<br>ดำเนินการ<br>เอง | ส่งฝึกอบรมกับ<br>หน่วยงานอื่น |
| ๘   | หลักสูตรนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตร<br>อื่นที่เกี่ยวข้อง                                      | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๙   | หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง                                              | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๑๐  | หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                              | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๑๑  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ<br>หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                           | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๑๒  | หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ/นัก<br>ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๑๓  | หลักสูตรนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่น<br>ที่เกี่ยวข้อง                                         | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๑๔  | หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง                                          | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๑๕  | หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ/<br>นักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตร<br>อื่นที่เกี่ยวข้อง       | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                            | วัตถุประสงค์                                                                                                                  | การดำเนินการ                                    | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ  |                          |                          | ลักษณะการฝึกอบรม         |                               |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
|     |                                                                                     |                                                                                                                               |                                                 | ปี ๒๕๖๔<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๕<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๖<br>(จำนวน<br>คน) | อบต.<br>ดำเนินการ<br>เอง | ส่งฝึกอบรมกับ<br>หน่วยงานอื่น |
| ๑๖  | หลักสูตรเจ้าพนักงานงาน/นักวิชาการ<br>จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๑๗  | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุ<br>หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๑๘  | หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตร<br>อื่นที่เกี่ยวข้อง                            | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๑๙  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน<br>สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง              | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๒๐  | หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                       | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๒๑  | หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                      | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                   | วัตถุประสงค์                                                                                                                                   | การดำเนินการ                                                                                | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ  |                          |                          | ลักษณะการฝึกอบรม         |                               |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
|     |                                                                            |                                                                                                                                                |                                                                                             | ปี ๒๕๖๔<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๕<br>(จำนวน<br>คน) | ปี ๒๕๖๖<br>(จำนวน<br>คน) | อบต.<br>ดำเนินการ<br>เอง | ส่งฝึกอบรมกับ<br>หน่วยงานอื่น |
| ๒๒  | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับ<br>ปริญญาตรี                              | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น                  | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการศึกษา<br>อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน               | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๒๓  | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับ<br>ปริญญาโท                               | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ<br>ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น                  | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการศึกษา<br>อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน               | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๒๔  | เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงาน<br>พนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต.<br>วังหิน  | เพื่อพัฒนาทักษะความรู้การปฏิบัติงานตาม<br>มาตรฐานการปฏิบัติราชการ อบต.ให้แก่<br>ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานพนักงานจ้าง<br>และผู้ที่เกี่ยวข้อง | ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน<br>ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างฯอบรม<br>และศึกษาดูงาน ๑ ครั้ง/ปี   | ๕๐                       | ๕๐                       | ๕๐                       |                          | /                             |
| ๒๕  | พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ<br>พนักงานส่วนตำบลและผู้ทำทองที่<br>ท้องถิ่น | เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริม<br>คุณธรรมจริยธรรมบุคลากรและเจ้าหน้าที่<br>ของ อบต.วังหิน                                             | บุคลากรได้รับการอบรม และศึกษา<br>ดูงานการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม<br>ของพนักงาน ๑ ครั้ง/ปี | ๕๐                       | ๕๐                       | ๕๐                       |                          | /                             |
| ๒๖  | หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ<br>e-Lass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง       | เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำงบประมาณตาม<br>มาตรฐานของ อบต.                                                                                          | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี                                             | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |
| ๒๗  | หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                | เพื่อจัดทำแผนที่ภาษีตามนโยบายภาครัฐ                                                                                                            | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ<br>ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี                                             | ๑                        | ๑                        | ๑                        |                          | /                             |

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                   | งบประมาณ | ต.ค.<br>๖๓ | พ.ย.<br>๖๓ | ธ.ค.<br>๖๓ | ม.ค.<br>๖๔ | ก.พ.<br>๖๔ | มี.ค.<br>๖๔ | เม.ย.<br>๖๔ | พ.ค.<br>๖๔ | มิ.ย.<br>๖๔ | ก.ค.<br>๖๔ | ส.ค.<br>๖๔ | ก.ย.<br>๖๔ | หมายเหตุ |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|----------|
| ๑        | ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน                                                                                                                 | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๒        | ประชุม มอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน                                                                                                    | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๓        | สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทุกคน                                                         | อบต.     | ←          |            |            |            |            |             |             | →          |             |            |            |            |          |
| ๔        | สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร                                                 | อบต.     | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๕        | จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร                                                                  | อบต.     |            |            | ←          |            |            |             | →           |            |             |            |            |            |          |
| ๖        | กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๗        | สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท                                                                                          | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๘        | อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มอสม. กลุ่ม อปพร. และประชาชนหมู่บ้าน                                                         | อบต.     | ←          |            |            |            |            |             |             | →          |             |            |            |            |          |

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                   | งบประมาณ | ต.ค.<br>๖๔ | พ.ย.<br>๖๔ | ธ.ค.<br>๖๔ | ม.ค.<br>๖๕ | ก.พ.<br>๖๕ | มี.ค.<br>๖๕ | เม.ย.<br>๖๕ | พ.ค.<br>๖๕ | มิ.ย.<br>๖๕ | ก.ค.<br>๖๕ | ส.ค.<br>๖๕ | ก.ย.<br>๖๕ | หมายเหตุ |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|----------|
| ๑        | ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน                                                                                                                 | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๒        | ประชุม มอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน                                                                                                    | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๓        | สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทุกคน                                                         | อบต.     | ←          |            |            |            |            |             |             |            | →           |            |            |            |          |
| ๔        | สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร                                                 | อบต.     | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๕        | จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร                                                                  | อบต.     |            |            | ←          |            |            |             | →           |            |             |            |            |            |          |
| ๖        | กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๗        | สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท                                                                                          | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๘        | อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มอสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน                                                         | อบต.     | ←          |            |            |            |            |             |             | →          |             |            |            |            |          |

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                   | งบประมาณ | ต.ค.<br>๖๕ | พ.ย.<br>๖๕ | ธ.ค.<br>๖๕ | ม.ค.<br>๖๖ | ก.พ.<br>๖๖ | มี.ค.<br>๖๖ | เม.ย.<br>๖๖ | พ.ค.<br>๖๖ | มิ.ย.<br>๖๖ | ก.ค.<br>๖๖ | ส.ค.<br>๖๖ | ก.ย.<br>๖๖ | หมายเหตุ |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|----------|
| ๑        | ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน                                                                                                                 | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๒        | ประชุม มอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน                                                                                                    | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๓        | สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทุกคน                                                         | อบต.     | ←          |            |            |            |            |             |             |            | →           |            |            |            |          |
| ๔        | สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร                                                 | อบต.     | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๕        | จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร                                                                  | อบต.     |            |            | ←          |            |            |             | →           |            |             |            |            |            |          |
| ๖        | กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๗        | สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท                                                                                          | -        | ←          |            |            |            |            |             |             |            |             |            |            | →          |          |
| ๘        | อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มอสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน                                                         | อบต.     | ←          |            |            |            |            |             |             | →          |             |            |            |            |          |

ส่วนที่ ๖

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา  
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต.

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                  | งบประมาณ (บาท) |         |         | ที่มาของ<br>งบประมาณ       |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|---------|----------------------------|
|     |                                                                           | ๒๕๖๔           | ๒๕๖๕    | ๒๕๖๖    |                            |
| ๑   | หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.<br>หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง                   | ๒๔,๐๐๐         | ๒๔,๐๐๐  | ๒๑,๐๐๐  | สำนักงานปลัด<br>อบต.วังหิน |
| ๒   | หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก<br>อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง        | ๒๔,๐๐๐         | ๒๑,๐๐๐  | ๒๑,๐๐๐  | สำนักงานปลัด<br>อบต.วังหิน |
| ๓   | หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการ<br>นายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง | ๑๕,๔๐๐         | ๖,๐๐๐   | ๖,๐๐๐   | สำนักงานปลัด<br>อบต.วังหิน |
| ๔   | หลักสูตรประธานสภา อบต.<br>หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                   | ๒๔,๐๐๐         | ๒๑,๐๐๐  | ๒๑,๐๐๐  | สำนักงานปลัด<br>อบต.วังหิน |
| ๕   | หลักสูตรรองประธานสภา อบต.<br>หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                | ๒๔,๐๐๐         | ๑๐,๐๐๐  | ๑๐,๐๐๐  | สำนักงานปลัด<br>อบต.วังหิน |
| ๖   | หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. หรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                  | ๗๐,๐๐๐         | ๓๐,๘๐๐  | ๕๐,๐๐๐  | สำนักงานปลัด<br>อบต.วังหิน |
| ๗   | หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา<br>ฯ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง | ๑๕,๔๐๐         | ๖,๐๐๐   | ๖,๐๐๐   | สำนักงานปลัด<br>อบต.วังหิน |
| รวม |                                                                           | ๑๙๖,๘๐๐        | ๑๑๘,๘๐๐ | ๑๓๕,๐๐๐ |                            |

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                                          | งบประมาณ (บาท) |        |        | ที่มาของ<br>งบประมาณ       |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------|--------|----------------------------|
|     |                                                                                                   | ๒๕๖๔           | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |                            |
| ๑   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น<br>หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                            | ๓๐,๐๐๐         | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน    |
| ๒   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/<br>ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง         | ๓๐,๐๐๐         | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | กองคลัง<br>อบต.วังหิน      |
| ๓   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/<br>ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง         | ๓๒,๓๐๐         | ๒๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | กองช่าง<br>อบต.วังหิน      |
| ๔   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/<br>หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง         | ๓๐,๐๐๐         | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน    |
| ๕   | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน<br>การศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐         | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | กองการศึกษาฯ<br>อบต.วังหิน |
| ๖   | หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                 | ๓๒,๓๐๐         | ๒๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน    |
| ๗   | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชน<br>หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                | ๓๒,๓๐๐         | ๒๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน    |
| ๘   | หลักสูตรนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตร<br>อื่นที่เกี่ยวข้อง                                          | ๓๒,๓๐๐         | ๒๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน    |
| ๙   | หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง                                                  | ๓๒,๓๐๐         | ๖,๐๐๐  | ๖,๐๐๐  | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน    |
| ๑๐  | หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                                  | ๓๒,๓๐๐         | ๖,๐๐๐  | ๖,๐๐๐  | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน    |
| ๑๑  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือ<br>หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                               | ๖,๐๐๐          | ๕,๐๐๐  | ๒,๐๐๐  | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน    |
| ๑๒  | หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและ<br>บรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง                 | ๒๓,๕๐๐         | ๓,๐๐๐  | ๔,๕๐๐  | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน    |
| ๑๓  | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุ<br>หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                              | ๒๓,๕๐๐         | ๖,๐๐๐  | ๖,๐๐๐  | กองคลัง<br>อบต.วังหิน      |
| ๑๔  | หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่<br>เกี่ยวข้อง                                              | ๒๓,๕๐๐         | ๑๒,๐๐๐ | ๖,๐๐๐  | กองช่าง<br>อบต.วังหิน      |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา                                                       | งบประมาณ (บาท) |         |         | ที่มาของ<br>งบประมาณ               |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|---------|------------------------------------|
|     |                                                                                | ๒๕๖๔           | ๒๕๖๕    | ๒๕๖๖    |                                    |
| ๑๕  | หลักสูตรนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                              | ๒๓,๕๐๐         | ๑๒,๐๐๐  | ๖,๐๐๐   | กองช่าง<br>อบต.วังหิน              |
| ๑๖  | หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                               | ๒๓,๕๐๐         | ๑๒,๐๐๐  | ๖,๐๐๐   | กองช่าง<br>อบต.วังหิน              |
| ๑๗  | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง     | ๑๐,๐๐๐         | ๑๒,๐๐๐  | ๑๑,๐๐๐  | กองคลัง<br>อบต.วังหิน              |
| ๑๘  | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง       | ๑๔,๐๐๐         | ๖,๐๐๐   | ๓,๕๐๐   | กองคลัง<br>อบต.วังหิน              |
| ๑๙  | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง               | ๑๔,๐๐๐         | ๖,๐๐๐   | ๓,๕๐๐   | กองคลัง<br>อบต.วังหิน              |
| ๒๐  | หลักสูตรนักวิชาการการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                        | ๓๒,๓๐๐         | ๑๒,๐๐๐  | ๑๒,๐๐๐  | กองการศึกษาฯ<br>อบต.วังหิน         |
| ๒๑  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง             | ๓๒,๓๐๐         | ๑๒,๐๐๐  | ๑๒,๐๐๐  | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน            |
| ๒๒  | หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                      | ๔๘,๑๑๑         | ๔๘,๑๑๑  | ๔๘,๑๑๑  | กองการศึกษาฯ<br>อบต.วังหิน         |
| ๒๓  | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๒๓,๕๐๐         | ๖,๐๐๐   | ๖,๐๐๐   | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน            |
| ๒๔  | หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                     | ๑๒,๐๐๐         | ๑๒,๐๐๐  | ๑๒,๐๐๐  | สำนักงานปลัด<br>อบต.วังหิน         |
| ๒๕  | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญาตรี/ปริญาโท                               | -              | -       | -       | กองการศึกษาฯ<br>อบต.วังหิน         |
| ๒๖  | เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบล และบุคลากร อบต.วังหิน             | ๒๕๐,๐๐๐        | ๒๕๐,๐๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน            |
| ๒๗  | พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและผู้ทำท้องที่ท้องถิ่น            | ๑๓๐,๐๐๐        | ๑๓๐,๐๐๐ | ๑๓๐,๐๐๐ | สำนักปลัด<br>อบต.วังหิน            |
| ๒๘  | หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Lass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง              | ๒๐,๐๐๐         | ๑๒,๐๐๐  | ๑๒,๐๐๐  | สำนักปลัด<br>กองคลัง<br>อบต.วังหิน |
| ๒๙  | หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง                        | ๒๔,๐๐๐         | ๒๔,๐๐๐  | ๙,๐๐๐   | กองคลัง<br>กองช่าง<br>อบต.วังหิน   |
|     | รวม                                                                            | ๑,๐๔๗,๕๑๑      | ๗๓๒,๑๑๑ | ๖๕๑,๖๑๑ |                                    |

## ส่วนที่ ๗

### การติดตามประเมินผล

#### องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน ประกอบด้วย

- |                                  |                   |
|----------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล     | ประธานกรรมการ     |
| ๒. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล  | กรรมการ           |
| ๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล     | กรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าส่วนทุกส่วน            | กรรมการ           |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล/ผู้รับผิดชอบ | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

#### การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตาม ข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ