



**แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า  
อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง**



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า  
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า เห็นชอบให้ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสมสะดวกแก่การให้บริการแก่ประชาชนและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการต่อไป

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ตามเอกสารแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุพจน์ ดำแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

# คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะ เวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครอบคลุมถึง บุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการ พัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรม และจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๔ จึงเป็น เครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าว จะนำไปสู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

งานบริหารงานบุคคล  
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

# สารบัญ

| <u>เรื่อง</u>                                                         | <u>หน้า</u> |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------|
| ๑. หลักการและเหตุผล                                                   | ๑           |
| ๒. วิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนา                                      | ๑           |
| ๒.๑ วิสัยทัศน์                                                        |             |
| ๒.๒ พันธกิจ                                                           |             |
| ๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา                                    | ๓           |
| ๓.๑ วัตถุประสงค์                                                      |             |
| ๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา                                                  |             |
| ๔. หลักสูตรการพัฒนา                                                   | ๔           |
| ๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา                              | ๕           |
| ๕.๑ วิธีการพัฒนา                                                      |             |
| ๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา                                            |             |
| ๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา                                        | ๖           |
| ๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา                                      | ๖           |
| ๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | ๙           |
| ๙. รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล                                  | ๑๒          |

# แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### ๑. หลักการและเหตุผล

#### ๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัว ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการ พัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้การปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

### ๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดพัทลุง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพัทลุง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเกาะเต่า และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้รวมถึงการพัฒนาพนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่าด้วย

### ๒.วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนา และยุทธศาสตร์

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

#### ๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า มีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

#### กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม
๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

#### ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า มีค่านิยมขององค์กร

ร่วมกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ที่มีต่อ

บุคคลภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลัก  
ธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ

๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรม

ขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า มีบุคลิกภาพที่ดี และ

สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

แต่ละคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับ

ผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และ มนุษยสัมพันธ์  
ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ได้สร้าง  
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

### ๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ให้มีประสิทธิภาพใน ๕  
ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป  
เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

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

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๑.๓ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

#### ๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### ๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตรดังนี้

๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนใจ ใฝ่รู้ มีการพัฒนาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน

๔.๓ หลักสูตรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๔.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

๔.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๖ หลักสูตรการเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๔.๗ หลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๔.๘ หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน

๔.๙ หลักสูตรการดูงานเพิ่มเติมในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการนำความรู้หรือแนวคิดมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

## ๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

### ๕.๑ วิธีการพัฒนา

๕.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งในแต่ละครั้งที่ดำเนินการอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็น ความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนา งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนาออกเป็นดังนี้

(๑) วิธีการปฐมนิเทศ

(๒) วิธีการมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) วิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษา การเรียนรู้ร่วมกัน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

(๔) วิธีการฝึกอบรม

(๕) วิธีการศึกษา หรือดูงาน

(๖) วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๕.๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการรับผิดชอบควบคุม ดูแล และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความจำเป็นและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

แบบที่ ๒ แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามรอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒,๒๑๔,๑๐๒ บาท

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒,๒๑๔,๑๐๒ บาท

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒,๒๑๔,๑๐๒ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายละเอียดขึ้นอยู่กับรายจ่าย  
หลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และกลุ่มเป้าหมายที่จะ  
เข้ารับการพัฒนา

## ๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

### ๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า กำหนดให้มีการ  
ดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยในแต่ละ  
ปีงบประมาณพนักงานส่วนตำบล ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า จะต้องได้รับ  
การพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒ การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า กำหนดให้ใน  
เบื้องต้นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของพนักงานส่วนตำบล  
ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า กำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผล  
โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- |                                            |                         |
|--------------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล             | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

### ๗.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน  
ครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง แต่ละคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม  
ของพนักงานส่วนตำบลแต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้ง  
สำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งจัดลำดับ  
ความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลา  
และงบประมาณในการพัฒนา

๕. เสนอความเห็นต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า เพื่อพิจารณา สั่งการ  
เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการช่วยเหลือการ

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลแต่ละคน

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

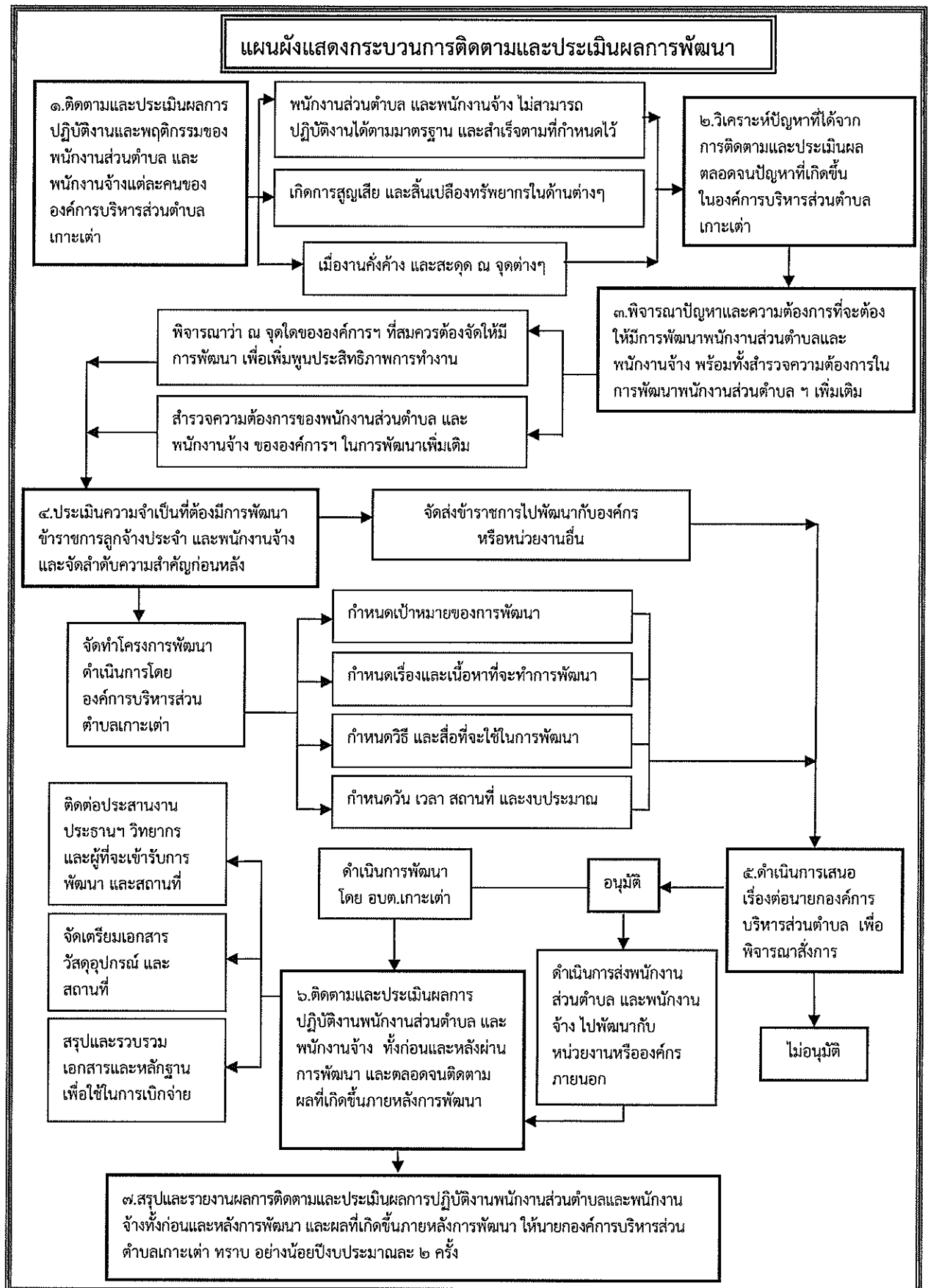
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและจัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลัง

๕. ดำเนินการเสนอความเห็นต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลเกาะเต่าเพื่อพิจารณาสั่งการ

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลเกาะเต่าทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง



๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๘.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

| ลำดับ<br>ที่ | ประเภท                       | ปีงบประมาณ พ.ศ. |      |      | หมายเหตุ |
|--------------|------------------------------|-----------------|------|------|----------|
|              |                              | ๒๕๖๔            | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| ๑            | พนักงานส่วนตำบล              | ๔๔              | ๔๔   | ๔๔   |          |
| ๒            | พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๐              | ๑๐   | ๑๐   |          |
| ๓            | ลูกจ้างประจำ                 | ๑               | ๑    | -    |          |
| ๔            | พนักงานจ้าง                  | ๔๒              | ๔๒   | ๔๒   |          |
| รวม          |                              | ๙๗              | ๙๗   | ๙๖   |          |

๘.๒ จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามสายงาน

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน        | ปีงบประมาณ พ.ศ. |      |      | หมายเหตุ |
|--------------|----------------------------|-----------------|------|------|----------|
|              |                            | ๒๕๖๔            | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| ๑            | นักบริหารงานท้องถิ่น       | ๒               | ๒    | ๒    |          |
| ๒            | นักบริหารงานทั่วไป         | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๓            | นักบริหารงานการคลัง        | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๔            | นักบริหารงานช่าง           | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๕            | นักบริหารงานการศึกษา       | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๖            | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๗            | นักจัดการงานทั่วไป         | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๘            | นักทรัพยากรบุคคล           | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๙            | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน   | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๐           | นิติกร                     | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๑           | นักวิชาการสาธารณสุข        | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๒           | นักวิชาการเงินและบัญชี     | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๓           | วิศวกรโยธา                 | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๔           | นักวิชาการศึกษา            | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๕           | นักสันนทาการ               | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๖           | นักพัฒนาชุมชน              | ๑               | ๑    | ๑    |          |

-จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามสายงาน (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน                  | ปีงบประมาณ พ.ศ. |      |      | หมายเหตุ |
|--------------|--------------------------------------|-----------------|------|------|----------|
|              |                                      | ๒๕๖๔            | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| ๑๗           | เจ้าพนักงานธุรการ                    | ๔               | ๔    | ๔    |          |
| ๑๘           | เจ้าพนักงานสุขาภิบาล                 | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๙           | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๒๐           | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี           | ๒               | ๒    | ๒    |          |
| ๒๑           | เจ้าพนักงานพัสดุ                     | ๓               | ๓    | ๓    |          |
| ๒๒           | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้             | ๒               | ๒    | ๒    |          |
| ๒๓           | นายช่างโยธา                          | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๒๔           | นายช่างสำรวจ                         | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๒๕           | นายช่างไฟฟ้า                         | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๒๖           | เจ้าพนักงานประปา                     | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| รวม          |                                      | ๓๔              | ๓๔   | ๓๔   |          |

๘.๓ จำนวนลูกจ้างประจำตามสายงาน

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. |      |      | หมายเหตุ |
|--------------|---------------------|-----------------|------|------|----------|
|              |                     | ๒๕๖๔            | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| ๑            | เจ้าพนักงานธุรการ   | ๑               | ๑    | ๑    |          |

๘.๔ จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจตามสายงาน

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน     | ปีงบประมาณ พ.ศ. |      |      | หมายเหตุ |
|--------------|-------------------------|-----------------|------|------|----------|
|              |                         | ๒๕๖๔            | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| ๑            | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๒            | ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๓            | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร  | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๔            | ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ  | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๕            | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา  | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๖            | ผู้ช่วยนักสหกรณ์การ     | ๑               | ๑    | ๑    |          |
|              |                         |                 |      |      |          |

- จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจตามสายงาน (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน               | ปีงบประมาณ พ.ศ. |      |      | หมายเหตุ |
|--------------|-----------------------------------|-----------------|------|------|----------|
|              |                                   | ๒๕๖๔            | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| ๘            | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ          | ๔               | ๔    | ๔    |          |
| ๙            | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๐           | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้   | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๑           | ผู้ช่วยนายช่างโยธา                | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๒           | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า               | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๓           | ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ               | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๔           | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา           | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๕           | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน      | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๖           | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ        | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๗           | พนักงานขับรถยนต์                  | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๑๘           | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)               | ๑๐              | ๑๐   | ๑๐   |          |

๘.๕ จำนวนพนักงานจ้างทั่วไปตามสายงาน

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. |      |      | หมายเหตุ |
|--------------|---------------------|-----------------|------|------|----------|
|              |                     | ๒๕๖๔            | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| ๑            | คนงานทั่วไป         | ๘               | ๘    | ๘    |          |
| ๒            | นักการภารโรง        | ๑               | ๑    | ๑    |          |
| ๓            | คนสวน               | ๑               | ๑    | ๑    |          |

รายละเอียดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากร

| โครงการ/กิจกรรม                                                       | วัตถุประสงค์                                                                                   | เป้าหมาย                                                                                                                 | งบประมาณ  |           |           | ตัวชี้วัด (KPI)     | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                     | หน่วยงานรับผิดชอบ                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
|                                                                       |                                                                                                |                                                                                                                          | ๒๕๖๔      | ๒๕๖๕      | ๒๕๖๖      |                     |                                                         |                                                                         |
| จัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ บัณฑิต และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในปฏิบัติงาน | เพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้แก่คณะบุคลากร ผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต. | คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า | ๓๐,๐๐๐    | ๓๐,๐๐๐    | ๓๐,๐๐๐    | บุคลากรในสังกัด ๘๐% | บุคลากรในองค์กรมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นใน การปฏิบัติงาน | สนง.ปลัด อบต.                                                           |
| จัดให้มีการฝึกอบรมและ เดินทางไปราชการ                                 | เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร                                                                   | เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่                                                            | ๒,๐๐๐,๐๐๐ | ๒,๐๐๐,๐๐๐ | ๒,๐๐๐,๐๐๐ | บุคลากรในสังกัด ๘๐% | บุคลากรในองค์กรมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นใน การปฏิบัติงาน | สนง.ปลัด อบต.<br>กองคลัง<br>กองช่าง<br>กองการศึกษา<br>กองสวัสดิการสังคม |
| จัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ ลากร ของ อบต.เกาะเต่า                      | เพื่อบุคลากรได้พัฒนาความรู้ใหม่ๆ                                                               | บุคลากรของ ศพด. ในสังกัดและ บุคลากรของกองการศึกษา                                                                        | ๑๐๐,๐๐๐   | ๑๐๐,๐๐๐   | ๑๐๐,๐๐๐   | บุคลากรในสังกัด ๘๐% | บุคลากรในองค์กรมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นใน การปฏิบัติงาน | กองการศึกษา                                                             |

ตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากร

| โครงการ/กิจกรรม                                                      | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                            | เป้าหมาย                                                                                                                          | งบประมาณ |        |        | ตัวชี้วัด (KPI)     | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                              | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|--------|---------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                                                      |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                   | ๒๕๖๔     | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |                     |                                                                  |                   |
| การอบรมคุณธรรมและจริยธรรม<br>พัฒนาคุณภาพชีวิตของ<br>งาน อบต.เกาะเต่า | เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้<br>ความเข้าใจสามารถประพฤติตนและ<br>ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยไม่<br>ฝ่าฝืนระเบียบฯ ตามแนวทาง<br>ประมวลจริยธรรมของ อบต.เกาะเต่า | คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.<br>พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.<br>ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ<br>องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า | ๔๔,๑๐๒   | ๔๔,๑๐๒ | ๔๔,๑๐๒ | บุคลากรในสังกัด ๘๐% | บุคลากรปฏิบัติงาน<br>ได้อย่างถูกต้อง<br>โดยไม่ฝ่าฝืน<br>ระเบียบฯ | สนง.ปลัด อบต.     |

ตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

| โครงการ/กิจกรรม                                                                | วัตถุประสงค์                                                                                                          | เป้าหมาย                                                                                           | งบประมาณ |        |        | ตัวชี้วัด (KPI)     | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                  | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|--------|---------------------|--------------------------------------|-------------------|
|                                                                                |                                                                                                                       |                                                                                                    | ๒๕๖๔     | ๒๕๖๕   | ๒๕๖๖   |                     |                                      |                   |
| การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและ<br>มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน<br>กับผู้มีส่วน | เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้<br>ความเข้าใจสามารถประพฤติตนและ<br>ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง<br>ในการปฏิบัติงาน | พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.<br>ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ<br>องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า | ๒๐,๐๐๐   | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | บุคลากรในสังกัด ๘๐% | บุคลากรปฏิบัติงาน<br>ได้อย่างถูกต้อง | สนง.ปลัด อบต.     |
| การอบรมหลักสูตร<br>ทำงานเป็นทีม                                                | เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม เข้าใจ<br>ตระหนักแนวความคิดหลักการและ<br>องค์ประกอบสำคัญของการทำงาน<br>เป็นทีม              | พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.<br>ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ<br>องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเต่า | ๒๐,๐๐๐   | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | บุคลากรในสังกัด ๘๐% | บุคลากรปฏิบัติงาน<br>ได้อย่างถูกต้อง | สนง.ปลัด อบต.     |