



# แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น ได้คำนึงถึงความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของ องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเมือง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมืองต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. เป้าหมาย	๒
๔. กลยุทธ์การพัฒนา	๒
๕. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
๖. แนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร	๕
๗. การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา	๖
๘. วิธีการพัฒนาบุคลากร	๗
๙. แผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๑
๑๐. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๑๕

## ๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา

การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาระดับบุคคล สามารถดำเนินการในรูปแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งวิธีการพัฒนาที่มีการใช้กันอยู่ทั่วไป ประกอบด้วยวิธีการที่สำคัญ ๓ วิธี ได้แก่

(๑) การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน คือการที่ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิค วิธีการทำงานจน เกิดทักษะความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติ ได้แก่ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน

(๒) การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน คือการที่ผู้ได้รับการพัฒนาเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรหรือโครงการต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดย หน่วยงานต้นสังกัด หรือส่ง ไปฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก

(๓) การพัฒนาตนเอง คือการที่ผู้ที่จะรับการพัฒนาให้ความสนใจและมองเห็นประโยชน์ของ การพัฒนาอย่างแท้จริง พยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสาร ทางวิชาการต่างๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิด ดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การ ติดตามข่าวสารและเหตุการณ์สำคัญ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในสิ่งใหม่ๆ ทันท่วงทีกับความก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงการของ องค์การ เพื่อให้ การทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเมือง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีขึ้น โดย นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการอบรมหรือฝึกอบรม ประกอบกับการใช้รูปแบบการ พัฒนาที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นแนวทาง การพัฒนาที่จะทำให้ บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้า หย่อน คุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด

๒. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำ งาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเพื่อ ปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่

๓. เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่ จะไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายใน อนาคต

๔. เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันหรือต่าง ระดับ ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง ประกอบด้วย

- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๖ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ คน

#### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. บุคลากรมีความพร้อมในการตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง

#### ๓.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมืองมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมืองบรรลุตามเป้าหมาย

### ๔. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมวิชาการ

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

๓. พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับระบบงาน และภาระงานที่รับผิดชอบ

๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน

๕. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและ เชื่อมโยงความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพและระบบงาน

๖. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ ความรู้ยังคงอยู่ในองค์กรและ สามารถนำ ความรู้จากการปฏิบัติงานจริงมาใช้ในการพัฒนา

๗. ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีการสื่อสารทั้งแบบบนลงล่างและล่างขึ้นบน ไม่ว่าจะ เป็นการแบ่งปันข้อมูลต่างๆ จากผู้บริหารสู่พนักงาน ระหว่างพนักงานด้วยกันเอง หรือให้พนักงานมีส่วนร่วม ในเรื่องของนโยบาย การทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่างๆ

## ๕. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ หลักการพัฒนาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

๑. ควรตอบสนองความต้องการขององค์กร
๒. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
๓. ควรตอบสนองความต้องการของบุคลากร
๔. ควรสนองความต้องการของชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่

การพัฒนาบุคลากร นับเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคคลและเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน

### ๕.๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### - การเตรียมการและการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลหนองเมือง เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๔) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๕) สำรวจความต้องการในฝึกอบรมของบุคลากร และสรุปผลรายงาน ให้คณะกรรมการทราบ
- ๖) จัดทำร่างแผนพัฒนา บุคลากร ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเมือง และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗) ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร

#### - การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับ การพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชน ดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมเช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การศึกษาหรือการดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ฯลฯ

**- การติดตามและประเมินผล**

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

การติดตามและประเมินผลการการพัฒนาศูนย์กลางฯ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางฯขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

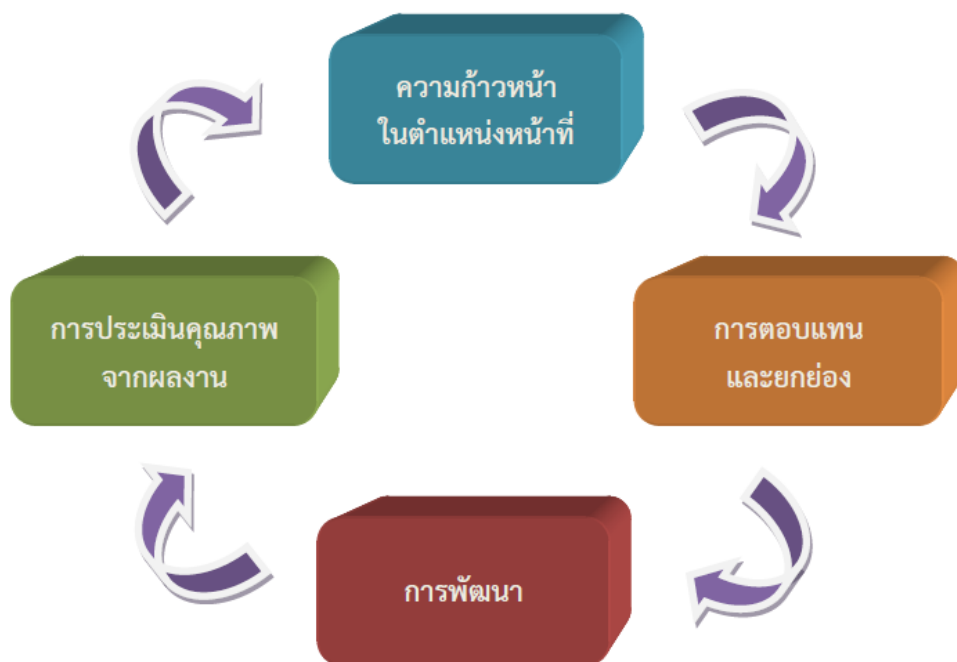
๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๖. แนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง ดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ในการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดการทำงาน เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น จะต้องเริ่มจากเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจนถึงสิ้นสุดในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องได้รับการประกันคุณภาพอาจแยกได้เป็น ๔ องค์ประกอบตามวงจร ดังนี้





๑. การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ตั้งแต่ได้รับการบรรจุใหม่ ตลอดไปจนถึงช่วงอายุของการรับราชการ ซึ่งการพัฒนาอาจทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมืองจึงต้องสนับสนุนให้มีการพัฒนาและลงทุนทรัพยากรมนุษย์

๒. การประเมินคุณภาพ จากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม ในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมการประเมินแบบมีส่วนร่วม

๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จะต้องเป็นไปตามการประเมินผลคุณภาพงาน ถ้าหากคุณภาพงานออกมาดี ควรได้รับผลตอบแทนในทางที่ดี หากไม่เป็นที่พอใจให้ปรับเปลี่ยนงานที่หนักกว่าหรือกลับไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม

๔. การตอบแทนและยกย่อง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างขวัญกำลังใจกับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ที่ทำ คุณประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม อาจเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง

## ๗. การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก ๑ ปี ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่ง บริหารงานท้องถิ่นและอำเภอ นายการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดแนวทางการสำ สำหรับการพัฒนาเพื่อทำ หน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการพัฒนาคน
- การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำเภอ นายการท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง ได้กำหนดสมรรถนะประจำ สายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ตามสายงานประจำ ของแต่ละตำแหน่ง ยกเว้น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามประกาศของ องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเมือง ในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและต้องดำเนินการทุก ๑ ปี เช่นกัน

## ๘. วิธีการพัฒนาบุคลากร (Development Tools)

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๗. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)	เน้นการมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบโครงการระยะยาว ไม่สามารถทำให้เสร็จภายในวันหรือสองวัน เป็นโครงการพิเศษที่บุคลากรจะต้องแยกตัวจากเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือเป็นโครงการที่เพิ่มขึ้น จากงานประจำที่รับผิดชอบ	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรจากโครงการที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการฝึกทักษะในการทำงาน (Skill-based) โดยเฉพาะทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องในงานนั้น บางองค์การนำมาใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งงาน การคัดเลือกหาบุคลากรดาวเด่น และการหาผู้สืบทอดทายาท ตำแหน่งงาน
๘. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	เน้น การให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้น จากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการ เพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้	เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ มี ๓ ลักษณะ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร</li> <li>- การป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น</li> <li>- การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความรู้ต่างๆ</li> </ul>
๙. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)	เน้นการเรียนรู้งานจากการเลียนแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ในงานนั้นๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้เวลามากนักในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกตติดตามพฤติกรรมของหัวหน้างาน	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบหรือ Role Model ภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short-term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี มักใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่ง หรือให้บุคลากรทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น หรือใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร (Career Path)

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑๐. การทำกิจกรรม (Activity)	เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือสมัครใจกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงช่วยสร้างบรรยากาศและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสนุกสนานในระหว่างวันทำงาน อันส่งผลให้ผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๑๑. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	เน้นการฝึกฝนฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจากแหล่ง / ช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือค้นคว้าข้อมูลผ่าน Internet หรือเรียนรู้จาก e-Learning หรือ สอบถามผู้รู้ เป็นต้น	เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำ เป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ วิธีนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self-Development) โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People)
๑๒. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)	เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์กรที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิด และหลักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ อันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์กรต่อไป	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น วิธีนี้เหมาะกับบุคลากรตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป
๑๓. การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)	เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม / สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน	เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ ๆ รวมถึงการหารือหรือระดมความคิดเห็นกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง

๙. แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ทุกระดับ	ข้าราชการได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่มีความรู้ความพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปก./ชก.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปก./ชก.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๓ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปก./ชก.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๒. การฝึกอบรม (ต่อ)	๒.๔ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปก./ชก.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๕ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปก./ชก.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๖ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักวิชาการ ตรวจสอบภายในหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปก./ชก.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๗ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา - สาธารณภัยหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปง./ชง.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๒. การฝึกอบรม (ต่อ)	๒.๘ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าพนักงาน สาธารณสุขหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปง./ขง.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๙ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชีหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปง./ขง.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๑๐ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปง./ขง.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๑๑ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปง./ขง.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๑๒ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนายช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปง./ขง.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๒. การฝึกอบรม (ต่อ)	๒.๑๓ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ปง./ชง.	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๑๔ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรครูหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	คศ.๑ - คศ. ๓	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๑๕ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักรับบริหารงาน ท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ต้น/กลาง	๒ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๑๖ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักรับบริหารงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ต้น	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๑๗ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักรับบริหารงาน คลังหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ต้น	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๒. การฝึกอบรม (ต่อ)	๒.๑๘ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักรับราชการ ช่างหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ต้น	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๑๙ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักรับราชการ การศึกษาหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง	ต้น	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๒๐ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักรับราชการ สวัสดิการสังคมหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ วินัยของพนักงานส่วน ท้องถิ่น	ต้น	๑ อัตรา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิด ประสิทธิผล	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๒๑ โครงการเกี่ยวกับ วินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ วินัยของพนักงานส่วน ท้องถิ่น	ทุกระดับ	ข้าราชการทุกคน	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการทุกคนสามารถ ปฏิบัติงานและประพฤติ ตนได้อย่างถูกต้อง ตาม ระเบียบ/หลักเกณฑ์ และ กฎหมายกำหนด	- หน่วยงานภายนอก
	๒.๒๒ โครงการอื่นๆ ที่ สามารถกำหนดภายหลังจาก ตามความจำเป็นและ สถานการณ์	- เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ชีต ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	ทุกระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ ทันต่อสถานการณ์	- หน่วยงานภายนอก



วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๓. การศึกษาหรือ ดูงาน	๓.๑ โครงการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	๒๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับวิสัยทัศน์ใหม่และ นำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สำนักปลัด อบต.
๔. การประชุม	๔.๑ โครงการประชุม บุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อซักซ้อม ทบทวน และวางแนวทางการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	ทุกระดับ	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	- ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	สามารถวางแนวทางการ ปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น	๕.๑ การจัดทำเอกสาร เผยแพร่ความรู้	เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่ง กระจัดกระจายอยู่ในตัว บุคคลมาเผยแพร่ใน รูปแบบเอกสาร คู่มือ	ทุกระดับ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ

## ๑๐. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเมือง ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

### รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปี งบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่ องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเมือง ต้องการผลการประเมินในส่วนนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

#### ๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมือง ประกอบด้วย

๑.๑ การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งประชาชนทั่วไป และบุคลากรภายในขององค์การ

๑.๒ ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓ การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมืองกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔ ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และองค์การ

๑.๕ การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์การ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

## ๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองเมือง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถ เพียงพอ และมีพฤติกรรม ที่เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑ ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓ พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงาน ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตน ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

## รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเมือง อิง ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ