

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยาะ ประจำปี  
งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยาะ  
อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส

## ข้อส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

#### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้”

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

#### ๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทางด้านบริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ

## ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

### ๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรนำความรู้และความสามารถมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ตะปอเยาะ
๓. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ
๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านคุณธรรมศีลธรรม

### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ กำหนดเป้าหมายพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เข้ารับการ พัฒนาตามหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ หน่วยงานของ จังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้เข้ารับการพัฒนาความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
  - ปี ๒๕๖๔ ๘๐ %
  - ปี ๒๕๖๕ ๙๐ %
  - ปี ๒๕๖๖ ๑๐๐ %
๒. การพัฒนาพนักงานจ้างส่วนตำบล
  - ปี ๒๕๖๔ ๘๐ %
  - ปี ๒๕๖๕ ๙๕ %
  - ปี ๒๕๖๖ ๙๐ %

ส่วนที่ ๓

ตารางการวิเคราะห์ SWOT Analysis

ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</li> <li>๒. มีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในการประสานงานได้ดี</li> <li>๓. มีระเบียบขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน</li> <li>๔. มีบุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้ดี</li> <li>๕. มีบุคลากรที่สามารถประสานงานในแต่ละส่วนงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี</li> <li>๖. มีการแจกแจงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน</li> <li>๗. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยใจรักและทุ่มเท</li> <li>๘. มีการให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทั้งด้านการให้บริการประชาชน การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และการวางแผนดำเนินการที่จะทำให้กระบวนการมีความสะดวก รวดเร็ว</li> <li>๒. พื้นที่ในการเก็บเอกสารและครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ</li> <li>ขาดการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทั้งด้านการให้บริการประชาชน การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และการวางแผนดำเนินการที่จะทำให้กระบวนการมีความสะดวก รวดเร็ว</li> </ul>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. หน่วยงานมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>๒. มีโอกาสเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>๓. มีโอกาสในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ไม่มีหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นจัดอบรมให้ความรู้ในบางปีงบประมาณ</li> </ul>

## วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตำบลตะโปยยะ

“พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจก้าวหน้า ประชาอยู่ดีมีสุข สู่ประชาคมอาเซียน”

### พันธกิจ

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสนองความต้องการของชุมชนและการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๒. พัฒนาด้านการตลาด การค้า การลงทุนและผู้ประกอบการในชุมชน ระบบเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้าน การศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ
๕. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นทั้งด้านสุขภาพ การสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ ป้องกันและบำบัดผู้ติดยาเสพติด เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๖. ส่งเสริมชุมชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
๗. บริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน
๘. ส่งเสริมด้านป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความสันติสุขในชุมชนได้อย่างยั่งยืนและประสิทธิภาพ

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม ระบบจราจร ผังตำบลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาด การค้า การลงทุนและผู้ประกอบการในท้องถิ่น พัฒนา ระบบเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวให้เข้มแข็งและยั่งยืน
๓. ประชากรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
๔. มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ฟื้นฟูจารีต ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
๕. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นโดยส่งเสริมด้านสุขภาพ การสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ ป้องกันและบำบัดผู้ติดยาเสพติด
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
๗. การบริหารจัดการขององค์ดำเนินการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน
๘. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รักษาความเรียบร้อย เสริมสร้างความเข้มแข็งและสันติสุขในชุมชนและเมือง

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ มียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๗ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ จำนวน ๓๖ แนวทาง ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพานิชยกรรมและท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองตามหลักธรรมาภิบาล

## ส่วนที่ ๔

### นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๑. การออกแบบโครงสร้างของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องกำหนดไว้กับคนที่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างดี หรือกำหนดไว้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาสั่งการของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เพื่อที่จะทำให้สายการบังคับบัญชาสั้นลง การสร้างรากฐานองค์กรให้มีความมั่นคงด้วย JA JS JD โดย

๑. การที่องค์กรจะต้องมีการทบทวนเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

๒. การกำหนดคุณสมบัติบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification)

๓. การกำหนดหน้าที่งาน (Job Description)

ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเรื่องของขีดความสามารถ (competency) เข้ามาประกอบการดำเนินการให้ครบถ้วนซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๒ การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ให้ได้ตามขีดความสามารถที่องค์กรต้องการ การคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์งาน จะต้องกำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งคำถามที่เราใช้นั้น สามารถบ่งชี้วัดระดับขีดความสามารถของ ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ เป็นอย่างดี แล้วจะส่งผลให้องค์กรได้ทรัพยากรมนุษย์ตามที่ต้องการ

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่จะต้องสอดคล้องกับการที่จะทำให้มีระดับเพิ่มขึ้นของศักยภาพ และขีดความสามารถซึ่งเรียกกันว่า competency based training ซึ่งอาจมีการสร้างมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะของ training map ใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถ และศักยภาพที่ต้องการได้ ตรงกับความต้องการที่จะต้องพัฒนา

๔. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ บริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีความรู้สึกในการร่วมสร้างองค์กรมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ต้องให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของ (entrepreneur) การจะให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน เพียงอย่างเดียว หรือสวัสดิการตามกฎหมายกำหนดคงไม่เพียงพอ เพราะในปัจจุบันนี้ระดับความรู้ของทรัพยากรมนุษย์สูงขึ้น การเผยแพร่วิทยการข่าวสารทั่วถึงกันมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบ Internet ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับทราบข่าวสารได้เป็นอย่างดี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขภาคภูมิใจ การสร้างสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน



## ส่วนที่ ๕

### นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ในการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้เนื่องจากมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านงบประมาณ ด้านขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และด้านอัตราที่ว่างอยู่และกำลังจะว่างลง เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ประโยชน์ในการใช้อัตรากำลังได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด ดังนั้น จึงขอเสนอแนวทางการดำเนินการตามความสำคัญเร่งด่วนตามลำดับ ดังนี้

การจัดแบ่งส่วนงานภายในหน่วยงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการประชุมร่วมกับ ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วน งานทุกส่วน เพื่อร่วมพิจารณาการจัดโครงสร้างตำแหน่งภายในของทุกหน่วยงาน แล้วเห็นว่าภาระงานหลักที่รับผิดชอบกับจำนวนอัตรากำลังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับความจริงทำให้การบริหารงานตามความรับผิดชอบภายในหน่วยงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการจัดแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงานให้เกิดความชัดเจนและเหมาะสม รวมทั้งเพื่อให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจนในการบริหารงานตามความรับผิดชอบและเป็นการวางแผนกำลังคนในอนาคตได้อย่างสอดคล้องกับภาระงานและตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ปี แผนปฏิบัติการ ๔ ปี แผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ซึ่งได้นำรายละเอียดดังนี้

๑. อัตรากำลังทุกส่วนทุกกองคงเดิม
๒. ไม่มีการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ในสายงานผู้บริหาร
๓. ขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๔. ไม่มีการขอปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ในสายงานผู้ปฏิบัติ
๕. จัดแบ่งงานภายในใหม่ และหน้าที่ความรับผิดชอบ เพิ่มเติมบางหน่วยงาน
๖. ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

## ส่วนที่ ๖ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การทำตนเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าเป็นเจ้านายหลักธรรมที่ควรนำมาปรับใช้คือรู้จักเป็นผู้ให้และเป็นผู้รับที่ดีรู้จักพูดให้เหมาะกับกาลเทศะ รู้จักทำประโยชน์และวางตนเสมอต้นเสมอปลาย นอกจากนี้แล้วควรเป็นคนมีเหตุ มีผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้จักกาลเทศะ รู้จักบุคคล และรู้จักชุมชน

๒. การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน คือการให้ เกียรติให้ความเคารพ ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน มองเพื่อนร่วมงานเสมือนเพื่อนร่วม วิชาชีพ ใช้วัฒนธรรมการอยู่แบบพี่แบบน้อง

๓. การยึดหลักการทำงานแบบประชาธิปไตย การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยนั้น คือ การให้ความเคารพกันด้วยคุณวุฒิ ด้วยวิญญูติและด้วยคุณงามความดีการจะทำอะไรก็พร้อมเพรียงกัน ยึดมติเสียงส่วนใหญ่ แต่ไม่ใช่ เสียงส่วนใหญ่พวกมากลากไป หรือมติมหาโจร เพราะถ้าเสียงส่วนใหญ่แบบพวกมากลากไปและไม่ ถูกต้องแล้ว ก็คงไม่ใช่ประชาธิปไตย

๔. การมีความเป็นกลาง ไม่หุบเขาเขื่อนง่าย คืออย่าเพิ่งปลงใจเชื่อ การฟังตามๆกันมาด้วยการถือสืบๆกันมา ด้วยการเล่าลือกันมาด้วยการอ้างว่ามีในตำราหรือคัมภีร์ เพราะตรรกะ เพราะการอนุมาน ด้วยการคิดตรองตามแนว เหตุผล เพราะเข้ากันได้กับทฤษฎีที่พิสูจน์ไว้แล้ว เพราะมองเห็นรูปลักษณะน่าจะเป็นไปได้หรือเพราะ นับถือถือว่า

๕. การไม่หลงหรือบ้าอำนาจ นักบริหารที่ดี “ไม่ควรเป็นผู้หลงอำนาจ ฉ้อราษฎร์บังหลวง หลอกหลวงลูกน้องยกย่องคน ประจบสอพลอ”

### กลยุทธ์การบริหารงาน ดังนี้

๑. สร้างศรัทธา คือการกระตุ้นให้คนในหน่วยงานรักงานที่เรากำลังทำหรือที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เพราะถ้าคนในหน่วยงานมีใจรักงาน ศรัทธางานที่ทำแล้วเสมือนว่างานนั้นประสบผลสำเร็จไปแล้วครั้งหนึ่ง แต่การที่จะปลูกจิตใต้ตั้งว่า ต้องใช้วิธีการเสริมขวัญกำลังใจและให้ความยุติธรรมในเรื่องผลการปฏิบัติงานด้วย นั่นคือ ปูนบำเหน็จความชอบตามสมควร

๒. ปลูกจิตให้อาสาหากเพียร การที่จะส่งเสริมให้คนขยันทำงาน หรือทำงานโดยไม่ต้องไปกำกับติดตามอย่างใกล้ชิดมากนัก นั้น ต้องใช้ภาวะผู้นำ คือเทคนิคความสามารถโน้มน้าวคนในองค์กรให้คล้อยตามความ คิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่เส้นทางได้

๓. ส่งเสริมให้คนในหน่วยงานเรียนให้เข้าใจงาน จะต้องมีการพัฒนาคนในหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำให้ได้ เพราะ ถ้าคนในหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะทำแล้วก็ยากที่จะทำงานประสบผลสำเร็จ ต้องสำรวจว่า เพื่อนร่วมงานพร้อมหรือยังเข้าใจหรือยัง ถ้ายังก็ต้องทำให้เพื่อนร่วมงานให้ เข้าใจ เช่นอบรมพัฒนาก่อนทำงาน เป็นต้น

๔. ประสานสัมพันธ์ในการปรับปรุงพัฒนางาน ต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดี หรือที่กล่าวกันว่า นักประสานสิบทิศมีอะไรที่ยัง คลุมเครือ ควรทำให้กระจ่างให้ได้ และงานที่มีข้อบกพร่อง ควรหาวิธีให้คนในหน่วยงานได้ช่วยกัน ปรับปรุงพัฒนางานให้ได้

## ส่วนที่ ๗

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะ

#### หลักธรรมาภิบาล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีหมวดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- หมวดที่ ๑ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- หมวดที่ ๒ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- หมวดที่ ๓ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- หมวดที่ ๔ การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- หมวดที่ ๕ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- หมวดที่ ๖ การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ
- หมวดที่ ๗ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน
- หมวดที่ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- หมวดที่ ๙ บทเบ็ดเตล็ด

#### องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

- ๑) หลักนิติธรรม
- ๒) หลักคุณธรรม
- ๓) หลักความโปร่งใส
- ๔) หลักความมีส่วนร่วม
- ๕) หลักความรับผิดชอบ
- ๖) หลักความคุ้มค่า

### ๑. การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

#### วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตำบลตะโปะ

“พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจก้าวหน้า ประชาอยู่ดีมีสุข สู่ประชาคมอาเซียน”

#### พันธกิจ

- ๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสนองความต้องการของชุมชนและการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒. พัฒนาด้านการตลาด การค้า การลงทุนและผู้ประกอบการในชุมชน ระบบเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
- ๓. ส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้าน การศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ

๕. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นทั้งด้านสุขภาพ การสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ ป้องกันและบำบัดผู้ติดยาเสพติด เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

๖. ส่งเสริมชุมชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๗. บริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๘. ส่งเสริมด้านป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความสันติสุขในชุมชนได้อย่างยั่งยืนและประสิทธิภาพ

## ๑. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม ระบบจราจร ผังตำบลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาด การค้า การลงทุนและผู้ประกอบการในท้องถิ่น พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๓. ประชากรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

๔. มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ฟื้นฟูจารีตประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๕. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นโดยส่งเสริมด้านสุขภาพ การสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ ป้องกันและบำบัดผู้ติดยาเสพติด

๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๗. การบริหารจัดการขององค์กรดำเนินการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๘. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รักษาความเรียบร้อย เสริมสร้างความเข้มแข็งและสันติสุขในชุมชนและเมือง

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ มียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๗ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ จำนวน ๓๖ แนวทางซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในบรรดาเป้าประสงค์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

## **แนวทางการพัฒนา**

- ๑.ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อนระบบระบายน้ำ
- ๒.ก่อสร้างปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- ๓.จัดทำเมืองและผังตำบล
- ๔.พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- ๕.จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๖.บริการสาธารณสุขที่ประชาชนพึงได้รับ

## **ตัวชี้วัด**

- ๑.จำนวนการก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ฝายทำนบ ทางระบายน้ำ
- ๒.จำนวนก่อสร้างประปาระบบเจาะบาดาลใต้ดินและผิวดินตามหมู่บ้าน ตำบลครบทุกจุด
- ๓.จำนวนป้ายชื่อซอย ถนน หมู่บ้านและแผนที่หมู่บ้าน
- ๔.จำนวนจุดกำหนดทางจราจรเพื่อสร้างความปลอดภัยแก่ประชาชน
- ๕.จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน
- ๖.จำนวนการได้รับบริการสาธารณสุขอื่น ๆ เช่น ศาลาเอนกประสงค์

## **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

### **เป้าหมาย**

เพื่อพัฒนาและส่งเสริมด้านอาชีพ สวัสดิการการสงเคราะห์ การพัฒนาระบบการศึกษาตลอดจนด้านสาธารณสุขในชุมชนปลอดจากโรคร้ายไข้เจ็บป่วยและการออกกำลังกายของชุมชน การแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในชุมชนเพื่อให้ชุมชนเป็นชุมชนปลอดยาเสพติดระดับอำเภอ เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

### **แนวทางการพัฒนา**

- ๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๓.ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบและตามอัธยาศัยโดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- ๔.ป้องกัน บำบัด ฟื้นฟูและกำจัดกาแพรระบาดของยาเสพติดตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพ ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อชนะกับยาเสพติด
- ๕.ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ
- ๖.ส่งเสริมการป้องกัน รักษาควบคุมตลอดจนการพัฒนาด้านสาธารณสุข

### **ตัวชี้วัด**

- ๑.จำนวนโครงการ/กลุ่มอาชีพที่ท้องถิ่นสนับสนุนและส่งเสริมให้เยาวชนมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นและจำนวนผู้เข้าอบรมฝึกอาชีพแก่กลุ่มแม่บ้าน เยาวชนและผู้สนใจ ที่ว่างงาน
- ๒.จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสที่ท้องถิ่นสนับสนุนด้านสงเคราะห์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและทั่วถึง
- ๓.จำนวนเด็กนักเรียนที่ได้การศึกษาในโรงเรียนและนอกโรงเรียนโดยให้ประชาคมมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในชุมชน
- ๔.จำนวนผู้ติดยาเสพติดที่ท้องถิ่นรณรงค์ บำบัด ฟื้นฟูให้ห่างไกลจากการแพร่ระบาดของยาเสพติดตลอดจนสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อชนะกับยาเสพติด

๕. จำนวนประชาชนหันออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมีอุปกรณ์ครบถ้วนและสนามออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

๖. จำนวนโครงการที่ท้องถิ่นสนับสนุนด้านป้องกัน รักษาควบคุมตลอดจนการพัฒนาด้านสาธารณสุข

### **๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย**

เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยในหมู่บ้าน ปลอดภัยจากภัยความมั่งคั่งต่างๆ เพื่อให้เกิดสันติสุขในตำบลและหมู่บ้านภายใต้ความร่วมมือร่วมแรงของประชาชนทำให้ตำบลและหมู่บ้านปลอดภัยจากยาเสพติด ภัยความมั่งคั่งต่างๆ เป็นต้น

#### **แนวทาง**

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๒. ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความเรียบร้อยในท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทและศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่งคั่ง

#### **ตัวชี้วัด**

๑. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมมีจำนวนลดลง

๒. จำนวนโครงการที่อบต. ดำเนินการเองหรือสนับสนุนที่ลงมิติน้อยลงหันมาพัฒนาหมู่บ้าน

๓. ปริมาณอุบัติเหตุมีสถิติลดลง

### **๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพานิชยกรรมและท่องเที่ยว**

#### **เป้าหมาย**

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่นโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายตลาดไปสู่การส่งออก และส่งเสริมของอาชีพราษฎรสำหรับบุคคลที่ว่างงานสามารถไปสู่ตลาดแรงงานได้และการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของชุมชน เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

#### **แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดน

๒. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔. พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๕. ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

#### **ตัวชี้วัด**

๑. จำนวนผู้สนใจการเปิดตลาดร้านชุมชนในหมู่บ้าน บุคลากรที่มีทักษะในทางเกษตรผู้ประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

๒. จำนวนประชาชนสนใจเข้าร่วมการผลิตผลิตภัณฑ์ OTOP

๓. จำนวนประชาชนที่มีจิตสำนึกยึดหลักตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๔. สนับสนุนงบประมาณพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในหมู่บ้าน

๕. จำนวนโครงการที่สนองตอบตามแนวพระราชดำริ

#### **๕. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

##### **เป้าหมาย**

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด การปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล ระบบบำบัดน้ำเสียและใช้พลังงานทดแทนเพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

##### **แนวทางการพัฒนา**

๑. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

๔. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

##### **ตัวชี้วัด**

๑. จำนวนของผู้ผ่านการอบรมอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. จำนวนประชาชนที่มารับบริการสำนักงานหลังจากปรับปรุงสำนักงาน อบต.

๓. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง

๔. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่สนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

#### **๖. ยุทธศาสตร์ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

##### **เป้าหมาย**

เพื่อพัฒนาและส่งเสริม ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนในยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน และ ส่งเสริมการเรียนรู้ศาสนาของชุมชนเพื่อคนในชุมชนมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นทางนำชีวิตของตนและอยู่อย่างสันติสุขร่วมกันในสังคม ส่งเสริมการรักษาประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนให้คงอยู่ตลอดไปและเพื่อให้การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

##### **แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์บุคคล

๓. เสริมสร้างทำนุบำรุงศาสนา

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน

##### **ตัวชี้วัด**

๑. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๒. จำนวนโครงการที่ท้องถิ่นสนับสนุนด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์บุคคล

๓. จำนวนโครงการที่เสริมสร้างทำนุบำรุงศาสนา

๔. จำนวนโครงการที่ท้องถิ่นสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถาน
๕. จำนวนเด็กเยาวชนและประชาชนในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

## **๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองตามหลักธรรมาภิบาล**

### **เป้าหมาย**

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบกาทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนราธิวาสตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

### **แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
๒. พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ตลอดจนถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน
๖. พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร

### **ตัวชี้วัด**

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล (PSO)
๔. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

### **การทบทวนกระบวนการ**

กระบวนการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ แบ่งออกเป็นกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน โดยกระบวนการหลัก การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น พัฒนาด้านการตลาด การค้า การลงทุน และผู้ประกอบการในชุมชนส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ส่งเสริมและสนับสนุนด้าน การศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมชุมชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน บริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนส่งเสริมด้านป้องกันบรรเทาสาธารณภัยการรักษา ความสงบเรียบร้อยและความสันติสุข

ซึ่งเป็นภารกิจที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องยึดถือ “หลักการ” และ “หลักธรรมาภิบาล” เป็นอย่างมาก เพื่อให้ การดำเนินการ เป็นไปตามหลักวิชาการ และผลประโยชน์ของชาติ ไม่ได้เอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง สำหรับกระบวนการสนับสนุนเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่ขับเคลื่อนให้กระบวนการหลักดำเนินการไปได้ นอกจากนี้ กระบวนการสนับสนุนจะเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในทั้งเรื่องการใช้เงินการจัดซื้อจัด จ้างภายในองค์กร การประเมินผลบุคลากร และการรับบุคลากรเข้าทำงาน เป็นต้น ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานในด้านนี้ จะต้องยึดถือ “คุณธรรม” และ “หลักธรรมาภิบาล” อย่างมาก เพื่อมิให้มีการทุจริตในการดำเนินงานได้



กระบวนการหลัก	กระบวนการสนับสนุน
<p><b>๑. พันธกิจ</b></p> <p>๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น</p> <p>๒. พัฒนาด้านการตลาด การค้า การลงทุนและผู้ประกอบการในชุมชน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ</p> <p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้าน การศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๕. ส่งเสริมชุมชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน</p> <p>๖. บริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>๗. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น</p> <p>๘. ส่งเสริมด้านป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความสันติสุข</p>	<p>๑. การพัฒนาและดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรแนวใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำบัญชีจัดตำแหน่งและบัญชีคำสั่งแต่งตั้ง</li> <li>- การปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนตามระบบ</li> <li>- การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ (โครงการปันความรู้สู่องค์กร)</li> </ul> <p>๒. พัฒนาระบบการให้บริการในหน่วยงานให้ทันสมัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์องค์กรแห่งการเรียนรู้ Knowledge Management (KM) และภูมิปัญญาชาวบ้าน</li> </ul> <p>๓. การบริหารสินทรัพย์ให้เกิดประสิทธิภาพ</p>
<p>๒. ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล</p>	<p>การพัฒนาระบบบริหารจัดการต่างๆ</p>
<p>๓. สร้างความรู้ความเข้าใจ และให้ข้อมูลแก่รัฐบาล ภาคเอกชน และประชาชน</p>	

หลักธรรมาภิบาล	กระบวนการงาน
ผลผลิตผลลัพธ์ของกระบวนการงาน	- ประชาชนและองค์กรได้ประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินงานด้านคุณภาพ และต้นทุน
ความคุ้มค่า	- ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพตามที่ต้องการ ในต้นทุนที่ต่ำ
ความเป็นธรรมตอบสนองต่อกลุ่มต่างๆ	- ไม่เลือกปฏิบัติ - ถือผลประโยชน์องค์กรเป็นสิ่งสำคัญ
ความถูกต้องตามหลักนิติธรรม	- ไม่มีการหลีกเลี่ยงหรือใช้ช่องทาง / ช่องโหว่ทางกฎหมายในทางที่ผิด
ความเปิดเผย โปร่งใส	- เปิดเผยและไม่ซ่อนเร้น
เปิดโอกาสให้ฝ่ายต่างๆมีส่วนร่วม	- แต่งตั้งคณะทำงาน - ไม่กระทำโดยลำพัง โดยไม่ฟังเสียงจากหลายฝ่าย
ตรวจสอบ อธิบายได้ และมีเจ้าภาพรับผิดชอบที่ชัดเจน	- ระบุผู้ดำเนินการ / ผู้รับผิดชอบได้ชัดเจน

### โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาล

ปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญ	โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาล
๑. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องระเบียบ	- โครงการอบรมให้ความรู้ด้านพัสดุภาครัฐ ( ) - โครงการการจัดการความรู้ด้านพัสดุ
๒. เจ้าหน้าที่ประมาท ไม่รอบคอบในการดำเนินการ	การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง / คณะทำงาน เพื่อเข้ามาช่วยพิจารณา
๓. วินัย / คุณธรรม / ธรรมาภิบาลแต่ละบุคคล	โครงการปลูกฝังคุณธรรม และวินัยข้าราชการ (รณรงค์ประชาสัมพันธ์ และอบรม)
๔. ไม่สืบค้นข้อมูลรายชื่อผู้ประกอบการที่เป็น Blacklist ของกรมบัญชีกลาง	การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง / คณะทำงาน เพื่อเข้ามาช่วยพิจารณา
๕. ระบบการจัดทำหลักฐานการเบิกจ่ายวัสดุ / ครุภัณฑ์ ไม่รัดกุมเพียงพอ	การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง / คณะทำงาน เพื่อเข้ามาช่วยพิจารณา
๖. บริษัทที่เข้ามาประมูล มีจำนวนน้อย หรือต่ำกว่ากำหนด	การประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น
๗. ผลประโยชน์ทับซ้อน	- การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง / คณะทำงาน เพื่อเข้ามาช่วยลดการทุจริต - สร้างเครือข่ายภาคประชาชน เป็น Watch Dog
๘. ไม่ตรวจสอบการฮั้วการประมูล	การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง / คณะทำงาน เพื่อเข้ามาช่วยพิจารณา

## ส่วนที่ ๘ หลักสูตรการพัฒนา

### ๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔)

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)
๗. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๘. หลักสูตรหัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานคลัง)
๙. หลักสูตรหัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง)
๑๐. หลักสูตรหัวหน้าส่วนการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)
๑๑. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๒. หลักสูตรบุคลากร
๑๓. หลักสูตรนิติกร
๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๑๕. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๖. หลักสูตรนักวิชาการการศึกษา
๑๗. หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา
๑๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๐. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
๒๑. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ธุรการ
๒๒. หลักสูตรเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๒๓. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๔. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๕. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๒๗. ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๒๘. ส่งเสริมและพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

## ส่วนที่ ๙

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### วิธีการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

#### ๔.๑ ขั้นตอนการดำเนินงาน

##### การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

##### การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม

วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ

- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการดังต่อไปนี้

#### อบต. ดำเนินการเอง

- (๑) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
  - (๒) โครงการอบรมการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ
  - (๓) โครงการพัฒนาจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
  - (๔) โครงการทัศนศึกษาดูงาน
- ฯลฯ

#### กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงาน อบต.
  - (๒) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง
  - (๓) โครงการอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
  - (๔) โครงการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
  - (๕) โครงการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
  - (๖) โครงการอบรมหลักสูตรนายช่างโยธา
- ฯลฯ

#### หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ประชุมสัมมนาตามที่ได้รับมอบหมาย
  - (๒) โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่
  - (๓) โครงการอบรมส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
  - (๔) โครงการอบรมการพัฒนาก้าวไกลด้วยระบบ ICT
- ฯลฯ

#### ๔.๒ ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

- (๑) ปี พ.ศ.๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- (๒) ปี พ.ศ.๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- (๓) ปี พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

เริ่มต้น



### ๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น



### ๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น  
หรือว่าจ้างเอกชน ดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมเช่น

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



### ๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความ  
สำเร็จ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน



สิ้นสุด

ส่วนที่ ๑๐

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และการติดตามผล

องค์การ

บริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนการติดตามผลผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตาม การพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการ ปฐมนิเทศพนักงาน ใหม่	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต. และบทบาท หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	ระดับของ พนักงานส่วน ตำบล/พนักงาน จ้างที่บรรจุใหม่	เท่ากับ พนักงานส่วน ตำบล/ พนักงานจ้างที่ บรรจุแต่งตั้ง ใหม่	ปฐมนิเทศ	-	ช่วงเวลาที่บรรจุ แต่งตั้ง	-พนักงานที่บรรจุ ใหม่มีความรู้ความ เข้าใจและ ปฏิบัติงานได้ดี ตามที่ได้รับ มอบหมาย	- ก.อบต. จังหวัด - อบต. ตะปอเยาะ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการพัฒนา คุณธรรมและ จริยธรรม	-เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	เท่ากับระดับของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการ อบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-บุคลากรมี คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อ บริการประชาชน	-หน่วยงาน ภายนอก -สำนักงาน ปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๒.๒ โครงการ ฝึกอบรมผู้บริหาร ตามแผนการ ดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของผู้บริหาร	เท่ากับระดับของ พนักงานส่วน ตำบลตำแหน่ง ผู้บริหาร	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการ อบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	-สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๒.๓ โครงการ ฝึกอบรมผู้ ปฏิบัติการตาม แผนการดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น	-เพื่อพัฒนาความรู้ ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่	เท่ากับระดับของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ระดับปฏิบัติการที่ เข้ารับอบรมของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ภายในปี งบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	-สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓. การศึกษา หรือดูงาน	๓.๑ โครงการศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพ	-เพื่อนำความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	เท่ากับระดับของ พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง ผู้บริหาร/พนักงาน ส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่เข้า ศึกษาดูงานแต่ละคน	เท่ากับระดับ ของพนักงาน ส่วนตำบลใน ตำแหน่ง ผู้บริหาร/ พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง	การศึกษา หรือดูงาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละโครงการ	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้รับมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน ในองค์กรได้อย่างดี	-สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
๔. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา	๔.๑ โครงการ สัมมนา/ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	-เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของพนักงาน ส่วนตำบล	เท่ากับระดับของ พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งผู้บริหาร ที่เข้าประชุมเชิง ปฏิบัติการ	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการอบรม	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๔.๒ โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/การ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	-เพื่อพัฒนาความรู้ ของพนักงานส่วน ตำบลในการบริหาร จัดการ	เท่ากับระดับของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ เข้ารับการอบรม	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการอบรม	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-มีความรู้เพิ่มมากขึ้นใน การบริหารจัดการภายใน องค์กร	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา



ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๔.๓ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในสำนักงาน ปลัด	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน	๓-๗	๕ คน	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับ บัญชา
	๔.๔ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในส่วนการ คลัง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน	๒-๗	๔ คน	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับ บัญชา
	๔.๕ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในส่วนโยธา	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน	๒-๗	๓ คน	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับ บัญชา
	๔.๖ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในส่วน การศึกษา ฯ	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน	๓-๗	๓ คน	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อผู้บังคับ บัญชา

ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๔.๗ ประชุม ประจำเดือนบุคลากร ในหน่วยงาน	-ซักซ้อมการ ปฏิบัติงานในรอบ เดือนที่ผ่านมา เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้อง	เท่ากับระดับของ คณะผู้บริหาร/ พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้างที่เข้า ประชุม ประจำเดือนของ แต่ละคน	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้าประชุม ประจำเดือน	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	-	ตั้งแต่เดือนต.ค. – ก.ย. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	สำนักงาน ปลัด	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
๕. การสอนงานการ ให้คำปรึกษาหรือ วิธีการอื่น	๕.๑ โครงการ สนับสนุน ทุนการศึกษาให้ศึกษา ต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	-เพื่อยกระดับความรู้ ของบุคลากรให้สูงขึ้น	-	-ตามจำนวน บุคลากรที่ผ่าน การประเมิน และได้รับการ คัดเลือกให้ ศึกษาต่อ	-	-ป.โท ๖๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี -ป.ตรี ๓๐,๐๐๐ – ๔๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-สามารถนำความรู้ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ทุกส่วน ราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๕.๒ โครงการอื่น ๆ ที่ สามารถกำหนด ภายหลังตามความ จำเป็นและ สถานการณ์	-	-	-	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-	-	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด และรายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา

(ลงชื่อ)



(นายรอยาลี เบญญาธิส)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยาะ

(ลงชื่อ)



(นายอาหะมะ วายะ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยาะ

**ส่วนที่ ๗**  
**การติดตามและประเมินผล**

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปะเยาะ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- ๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว
  - ๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
-

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยเาะ  
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยเาะ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด  
นราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล วันที่  
๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยเาะ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา  
พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยเาะ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยเาะ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย  
ประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'นายอาหะมะ วายะ'.

(นายอาหะมะ วายะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโปยเาะ