



นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ .

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง  
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการดูแลทุกข์ สุขของประชาชนในพื้นที่ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จึงกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรอยู่ที่คุณภาพของคน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารท้องถิ่นตลอดจนผู้บังคับบัญชาและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินการเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคลมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สามารถผลักดันเป้าหมายและภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง

## ๑. ความเป็นมา

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่พัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยึด หลักสมรรถนะและผลงาน ตลอดจนดูแลขวัญกำลังใจ สร้างความก้าวหน้าและ คุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรัก และผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision) “บุคลากรมีจิตอาสา ทำงานเป็นทีม ภายใต้คุณธรรม จริยธรรม”

จิตอาสา (volunteer) มีลักษณะสรุปได้ ๕ ประการ คือ

ประการที่ ๑ จิตสำนึกเพื่อส่วนรวม จิตสำนึก (ความรู้สึกดีหรืออยากตอบแทน สิ่ง чтоประโยชน์ต่อตนเอง สังคม โลกมวลมนุษย) หรือภาวะที่ จิตตื่นและรู้ตัวสามารถตอบสนองต่อ สิ่งเราจากประสาทสัมผัสทั้ง ๕ คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ด้วยกาย การตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน, การคำนึงถึงผู้อื่น ร่วมสัมพันธ์เป็น กลุ่มเดียวกัน

ประการที่ ๒ จิตอาสา ที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม ที่เกิดขึ้นด้วย ความสมัครใจเพื่อส่วนรวม โดยการแสดงออกด้วยการอาสาไม่มีใครบังคับ

ประการที่ ๓ การสำนึกสาธารณะ ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลตระหนักรู้ และ คำนึงถึงประโยชน์สุขของส่วนรวมและสังคม มองเห็นคุณค่าของ การเอาใจใส่ดูแลรักษาสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นของส่วนรวม

ประการที่ ๔ จิตบริการที่เกี่ยวกับการคิด และการปฏิบัติในการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่นเป็นการประพฤติปฏิบัติที่มุ่งความสุขของผู้อื่นที่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความตั้งใจ และเจตนาดี

ประการที่ ๕ จิตสำนึกทางสังคมที่สำนักงานและคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ ได้อธิบายว่าเป็น การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระ และเข้าร่วมใน เรื่องของส่วนร่วมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีความสำนึก และ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม ละอายต่อสิ่งผิด เน้นความเรียบร้อยประหยัด และมีความสมดุลงระหว่างมนุษย์ กับธรรมชาติ

ทำงานเป็นทีม (teamwork)

การที่บุคคลร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือ จุดหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการท านเนื้องานที่ สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างที่สุด เพื่อให้งานนั้นบรรลุ วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณธรรม (Morality) และจริยธรรม (Ethics) มีคุณลักษณะ ดังนี้

การครองตนและประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมองค์กร มีวินัย ซื่อสัตย์ ยุติธรรม อุดม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

**พันธกิจ (Mission)**

- สรรหา บุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นคนดี
- พัฒนา บุคลากรให้มีจิตอาสา ทำงานเป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม
- รักษาไว้ รักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร
- ใช้ประโยชน์ จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและส่งเสริมให้ทำงานเต็มศักยภาพตาม ความสามารถ

**๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม**

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีบุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่ละตำแหน่งชัดเจน ๒. บุคลากรมีการเรียนรู้งานร่วมกัน สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ๓. มีสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ๔. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ ได้พัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา ๕. บุคลากรมีความรักและอุทิศตนเพื่อองค์กร ๖. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน ๗. บุคลากรมีจิตอาสา ๘. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร ๙. ผู้บริหารปกครองแบบครอบครัว ๑๐. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๑. ความเข้าใจและความตระหนักในเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมีน้อย ๒. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในองค์กร ๓. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (threats)
๑. อนาคตที่ท้าทายให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ๔. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานนอกอย่างดี ๕. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล	๑. บุคลากรภายนอกงานการเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่ ๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักซ้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการ ดำเนินการที่ถูกต้อง ๔. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย ๕. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (threats)
๖. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุม ทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน	

#### ๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ดังนี้

๔.๑ นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง โดย เปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีโครงสร้าง องค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่ การบรรลุพันธกิจขององค์กร ดังนี้

- ๑) การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบแผนงานติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔.๒ นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบ เปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ให้ความสำคัญกับการคัดเลือก บุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับ งานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรร หาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง งาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและ เครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จ ในสายวิชาชีพและจะ นำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๔.๓ นโยบายการประเมินผลงานปฏิบัติงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้งมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของ ทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ (KPI) จากเป้าหมาย ขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถ ต่างๆ Corporate Competency องค์กรบริหารส่วนตำบลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อ นำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔.๔ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน องค์กรบริหารส่วน ตำบลโพธิ์หมากแข้งได้กำหนดประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้กับ ข้าราชการ เพื่อเป็น เครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับ บุคคลและเป็นเครื่องมือ การตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของบุคลากรในหน่วยงาน

๔.๕ นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาค ในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน

๔.๖ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการ ฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อ สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหา และเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นารองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๔.๗ นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังสรรค์คุณภาพของทั้ง บุคลากรในองค์กรและองค์กรโดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดองค์ประกอบ ๓ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ทักษะและสมรรถนะดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจึงต้องเน้น

- การพัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น
- การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
- การสร้างสรรคความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ ๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้ายเพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงานโดยเกณฑ์และกระบวนการที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุนให้

- สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร
- สามารถคัดสรรให้คนดีคนเก่งมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ

ประการที่ ๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

- การสร้างขวัญกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร

• องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย

๔.๘ นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง มีการกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่จะพึงมีพึง ได้รับ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับ ภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบัน ตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของ องค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่าง เป็นธรรม

## ๕. กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้ เป็นกรอบและแนวทาง ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร บุคคลให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารให้เป็นไปตามแผนงาน
๓. มีการจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

### ๕.๒ การวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. การพัฒนาระบบแผนงานติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

### ๕.๓ การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการ จัดการ ความรู้
๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ ความรู้ ต่างๆขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๕.๔ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเป็นการรายงาน ติดตาม และร่วมแก้ไข ปัญหา อุปสรรคตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะ
๒. ทุกส่วนราชการมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุง การ
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

### ๕.๕ ระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และ หาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูล

#### ๕.๖ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเิกอหลักสูตรต่างๆ
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### ๖. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการจัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพงานบริการสาธารณะ สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างประจำทุกปี
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

#### ๗. มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลและนายกเทศมนตรีทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
  - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
  - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมแยกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
  - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา วิธีการพัฒนาวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์มาก้างกำหนด วิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธี ดังนี้

##### ๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล การถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา
๒. แนวทางการดำเนินการ



การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยเทศบาลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนปฏิบัติการ

แผนการพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	งบประมาณ
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)		
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกออบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกออบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกออบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกออบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกออบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายกออบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกออบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการนายกออบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายกออบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของประธานสภาให้ มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองประธานสภาให้ มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของสมาชิกสภาให้ มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่เข้า/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต.ดำเนินการ เอง	ส่งอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการสภาให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานท้องถิ่นให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไปให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน ทั่วไป ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการคลังให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการ คลัง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการช่างให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการ ช่าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะและการฝึกอบรม/พัฒนา	งบประมาณ/ค่าตอบแทน
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)		
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานสวัสดิการสังคมให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคมได้รับบริการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการศึกษาให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการศึกษาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งอบรมกับหน่วยงานอื่น	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และควมเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และควมเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ บ, คคล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และควมเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และควมเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และควมเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	ตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมที่พัฒนา	งบประมาณที่พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)		
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็ก ตรวจสอบภายใน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งอบรมกับหน่วยงานอื่น	
๒๘	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิกสภาอบต.ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	การดำเนินการ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิกสภาอบต. ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๐	๖๐	๖๐	✓		ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๙	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม ให้แก่คณะผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิก สภาอบต.	การดำเนินการ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิก สภาอบต. ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๐	๖๐	๖๐	✓		ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๓๐	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย	เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ให้แก่คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิกสภาอบต.	การดำเนินการ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิก สภาอบต. ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๐	๖๐	๖๐	✓		ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี







