

แผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

การที่จะบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้นั้น บุคลากรขององค์การถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการทำงานทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลมีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงได้

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
ข้อมูลด้านบุคลากร	
- โครงสร้างอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	๓
การวิเคราะห์บุคลากร	
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๔
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๕
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๖
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๕	
รายละเอียดแผนงาน/โครงการ	๑๓
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๖
มาตรการดำเนินการทางวินัย	๑๖
ส่วนที่ ๖	
การติดตามประเมินผล	๑๗
ภาคผนวก	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ สถานะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน การเพิ่มเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนและการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

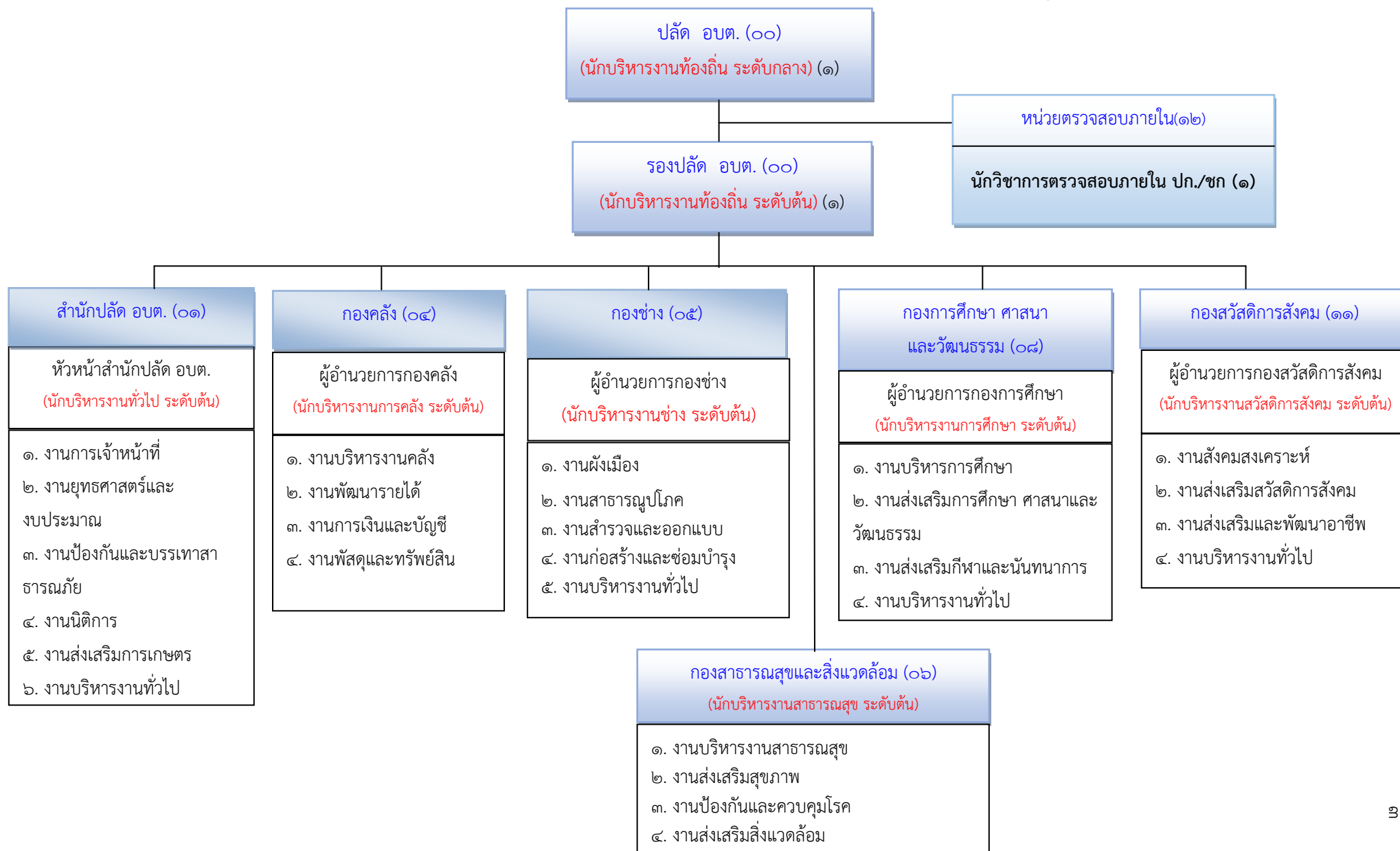
๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ประเภทสามัญ



๓. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S จุดแข็ง ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. ผ่านการอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง ร้อยละ ๖๐ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา ๕. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนพื้นที่ปฏิบัติงานสามารถประสานงานได้เป็นอย่างดี	W จุดอ่อน ๑. ระบบระเบียบราชการมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ข้อกฎหมายแก้ไขบ่อย ๒. ไม่มีคณะผู้บริหารเนื่องจากยังไม่มีทางเลือกตั้ง ทำให้นโยบายในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ขาดสิ่งเร้าแรงกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
O โอกาส ๑. ประชาชนในพื้นที่บริการมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานราชการและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ๒. มีงบประมาณให้การอุดหนุนการปฏิบัติงานขององค์กรเพียงพอ ๓. นโยบาย ระเบียบกฎหมายส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ๔. องค์กรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย	T ข้อจำกัด ๑. สถานการณ์โรคระบาดทำให้การศึกษาอบรมทำไม่ได้เต็มที่ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และปัญหาด้านเศรษฐกิจ ๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีน้อย

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร



จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติระดับดี
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. บุคลากรมีความสามัคคี
การทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล



จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้เกิดความกังวลลดทอนประสิทธิภาพการทำงาน
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. ขาดแคลนเครื่องมือ/อุปกรณ์บางประเภท
ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น
รถกระบะ
๕. งานล้นคน ในบางกิจการ เช่น งานบริการ
สาธารณูปโภค
๖. ระบบการจัดเก็บเอกสารยังไม่ดีพอ



โอกาส

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างดี
๒. มีงบประมาณให้การอุดหนุนการปฏิบัติงาน
ขององค์กรเพียงพอ
๓. ประชาชนให้ความสนใจและตรวจสอบ
การปฏิบัติงานขององค์กร
๔. มีองค์กรอิสระตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กร
ให้เป็นไปอย่างถูกต้องโปร่งใส

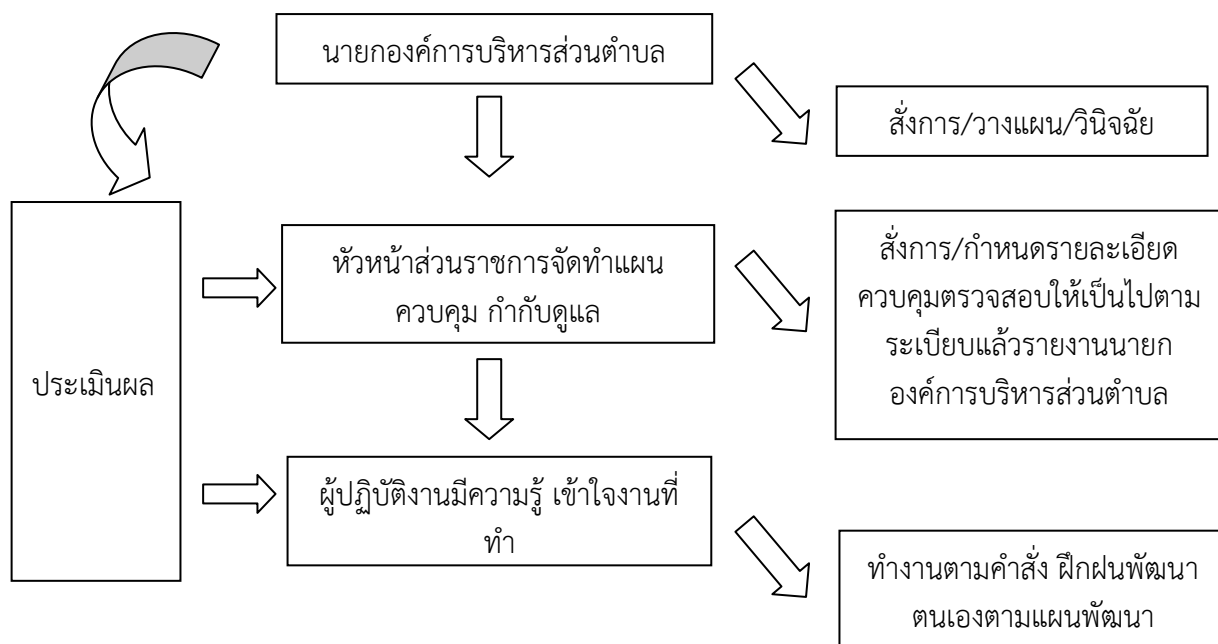


ข้อจำกัด/อุปสรรค

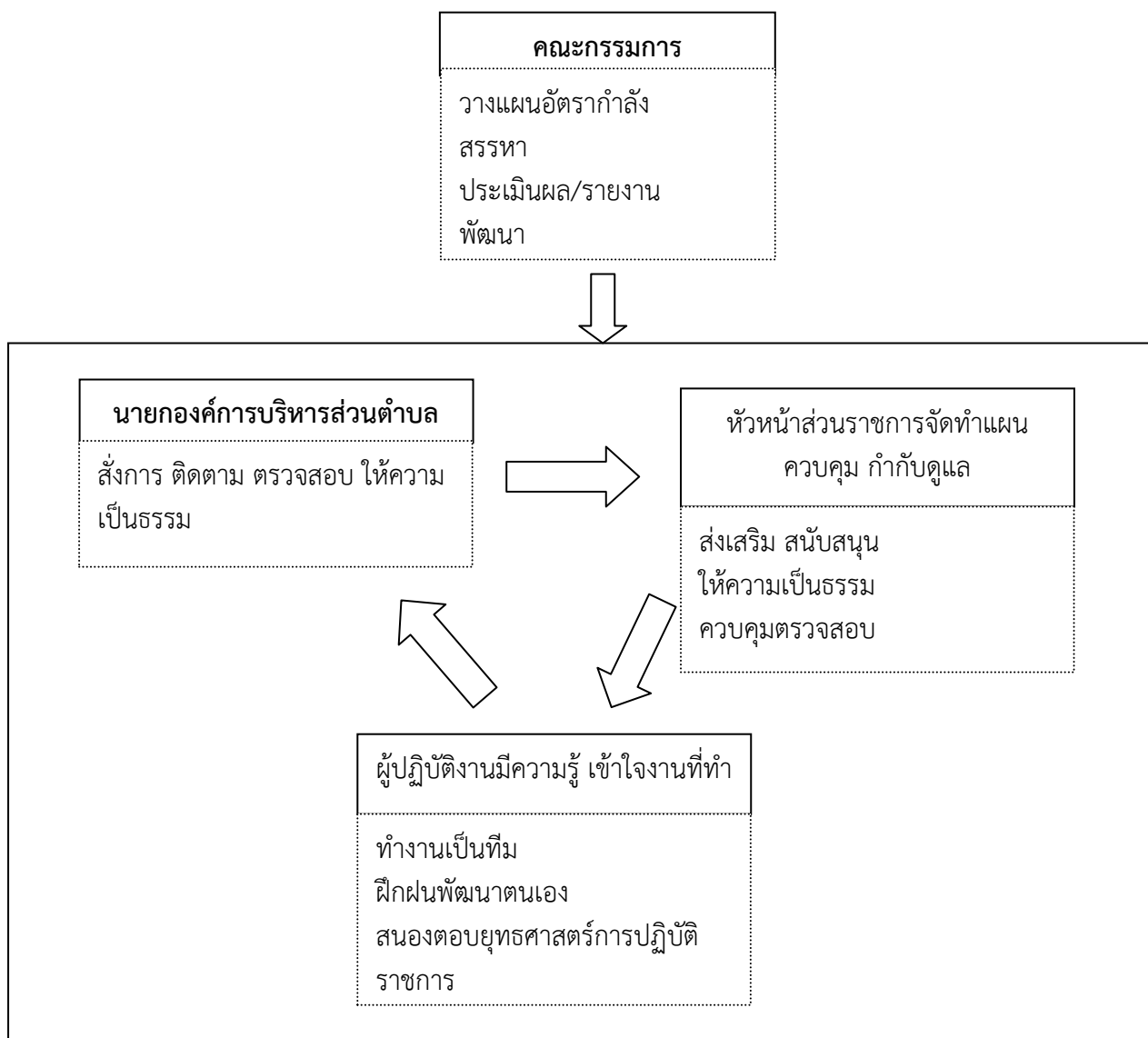
๑. พื้นที่บริการมีขนาดใหญ่กว้างขวาง ทำให้การดูแลลำบาก และอาจไม่ทั่วถึง
๒. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานบางประเภท
เช่น บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. สถานการณ์แพร่ระบาดของโรค

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมี คณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อน ระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มุ่งประโยชน์เพื่อประชาชนเป็นหลัก และทำงานอย่างมีความสุข”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๓ ด้านการบริหาร
 - ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง เน้นที่ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เป็นหลัก และให้มีการส่งเสริมให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากมีหน้าที่ประสานงาน ปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง และให้บริหารประชาชนในพื้นที่ตำบลโนนแดง ให้ได้เข้ารับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง รวมถึงสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ ระเบียบงานสารบรรณ
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล
- ๑.๑๐ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นต้น

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๒.๗ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ เป็นต้น

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- ๓.๑ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๓ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- ๓.๔ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- ๓.๕ หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๖ หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- ๓.๗ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี

- ๓.๘ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๓.๙ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๓.๑๐ หลักสูตรนักวิชาการคลัง
- ๓.๑๑ หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๓.๑๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๓.๑๓ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- ๓.๑๔ หลักสูตรนายช่างโยธา
- ๓.๑๕ หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
- ๓.๑๖ หลักสูตรนายช่างสำรวจ
- ๓.๑๗ หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ
- ๓.๑๘ หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
- ๓.๑๙ หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
- ๓.๒๐ หลักสูตรบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๒๑ หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
- ๓.๒๒ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- ๓.๒๓ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- ๓.๒๔ หลักสูตรนักวิชาการเกษตร

เป็นต้น

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๔.๑ หลักสูตรของนักบริหาร เช่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ของผู้ดำรงตำแหน่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ หลักสูตรนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นต้น

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงาน และผู้นำชุมชนตำบลโนนแดง เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ผู้นำชุมชน พนักงานจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้จากสถานที่ให้เกิดประสบการณ์จริง ได้ศึกษาจากต้นแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นดีเด่น ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารองค์กร และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กรทุกระดับเพื่อประโยชน์ในการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

กลุ่มเป้าหมาย คือ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชนในตำบลโนนแดง

๕.๒ โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู

องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

หมายเหตุ หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง กำหนด วิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วน ตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนแดง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการ ดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการจัดจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือโครงการอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่ง บุคลากรเข้าร่วม

๓. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

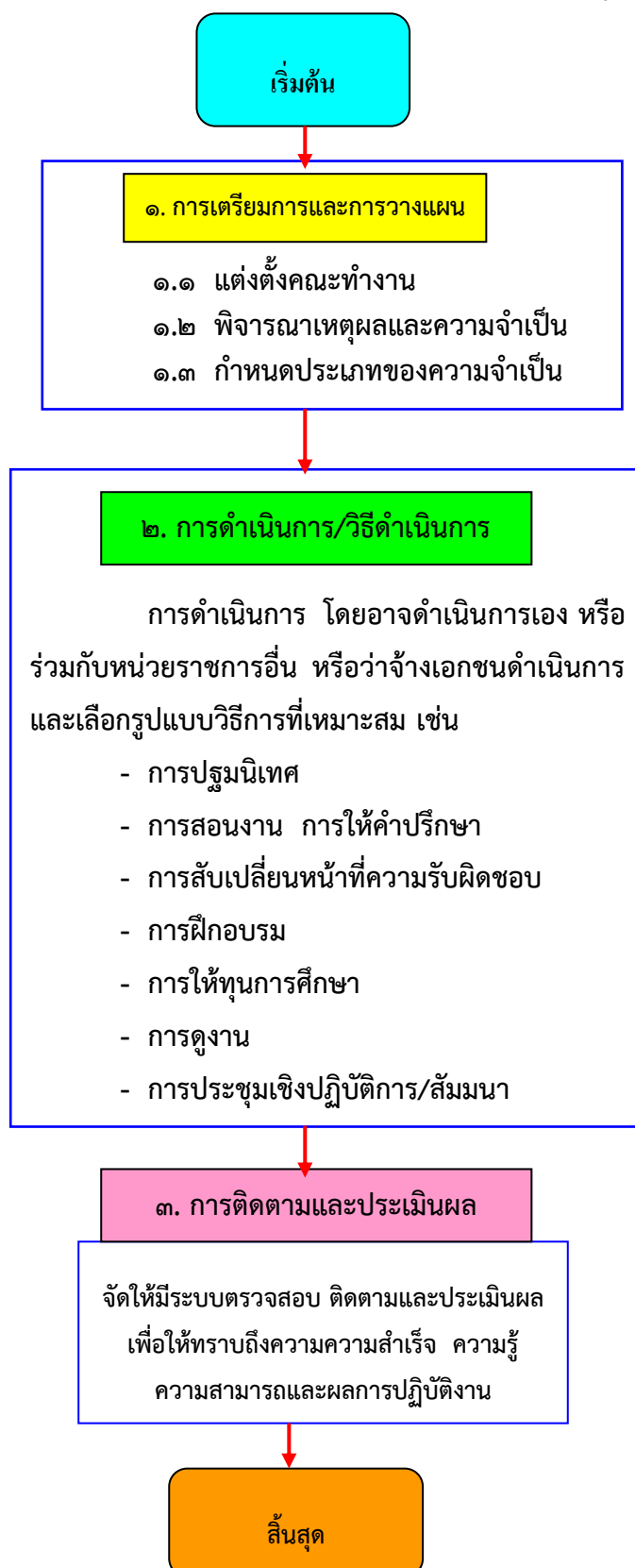
๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการ ต่าง ๆ ดังตารางในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕
รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัด
เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่ง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๒.สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร ได้มีโอกาส ทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	งบ อบต.	ร้อยละของ ผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู องค์การ บริหารส่วน ตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้เข้ารับ การ ฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัด
เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	งบ อบต.	ร้อยละ ของ ผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบล พนักงาน ครุองค์การ บริหาร ส่วนตำบล พนักงาน จ้าง ที่ได้ เข้ารับการ พัฒนาด้าน จริยธรรม คุณธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัด
เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการให้บริการประชาชน เพื่อสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - การประชุมวางแผนในส่วนราชการ - การประชุมประจำเดือน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา/ศึกษาดูงาน - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	งบ อบต.	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มารับบริการ

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติราชการมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ โดยมีประกาศเกียรติคุณ มอบเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ การแข่งขันกีฬาหน่วยงาน การพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเทศกาลสำคัญ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย รณรงค์เผยแพร่เอกสารให้ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัย เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร

๓. ให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. ให้มีการดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด กับผู้กระทำผิดวินัย เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง รวมถึงคณะผู้บริหารเอง กระทำการที่ผิดวินัย

๕. ให้มีประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม เพื่อแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสังกัดทุกคนทราบและถือปฏิบัติ

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดงประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองทุกกอง | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

บัญชีแนบท้ายรายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรของนักบริหาร / ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกฯ รองนายกฯ อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกอบต./รองนายกอบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานสภาอบต. รองประธานสภาอบต. สมาชิกสภาอบต.ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของปลัดอบต. รองปลัดอบต. ให้มีทักษะ ความรู้และเข้าใจการบริหารงานในหน้าที่	ปลัด อบต. รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน/ผอ.กอง แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๐,๐๐๐.-	๒	๒	๒		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๐,๐๐๐.-	๒	๒	๒		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๐,๐๐๐.-	๒	๒	๒		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๙๐,๐๐๐.-	๓	๓	๓		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นาย ช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างเขียน แบบหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่าง สำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๓๐,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๖	๖	๖		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๒๓	๒๓	๒๓		/
๒๕	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐๐,๐๐๐.-	๗๐	๗๐	๗๐	/	
๒๖	การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดี	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๔๐๐,๐๐๐.-	๘๐	๘๐	๘๐	/	/

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

[illegible]

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมฯ ทุกคน	งบ อบต.โนน แดง	←											→	
๔	การปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ซึ่งบรรจุใหม่ ได้รับการจ้างใหม่ หรือโอน (ย้าย)มาจาก สังกัดอื่น	งบ อบต.โนน แดง	←											→	
๕	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือ เกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต.โนน แดง	←											→	
๖	จัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง	งบ อบต.โนน แดง	←											→	
๗	จัดทำโครงการส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	งบ อบต.โนน แดง	←											→	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

[illegible]

ภาคผนวก