

แผนการพัฒนากองงานส่วนตำบล ๓ ปี

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่

อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

คำนำ

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยได้จัดให้มีการประชุมผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่ได้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถในการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในระดับต่อไป จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่

สารบัญ

	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ เป้าหมายการพัฒนา	๔
๓ หลักสูตรการพัฒนา	๘
๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๐
๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๖
๖ การติดตามและประเมินผล	๑๘

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่ อำเภอดงสิงห์ จังหวัดชัยนาท

.....

หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจะต้องดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล นั้น ต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน
- ๓) ด้านการบริหาร
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะต้องกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรตามแผนพัฒนา ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอื่นๆ อันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการให้บริการ และมีความเชื่อมั่นไว้วางใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท (ก.อบต.จ.ชัยนาท)

จากเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อวางกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งรวมถึงลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติราชการ

วัตถุประสงค์

- ๑ เพื่อให้มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาทกำหนดไว้

๒ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่พนักงานส่วนตำบลให้มีความเป็นมืออาชีพ

๓ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

๔ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๕ เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีความพึงพอใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.วิสัยทัศน์แผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่

“เกษตรมาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรม เลิศล้ำคุณภาพชีวิต”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่มีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วนทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ จึงได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Oppotunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

จุดแข็ง(Strength - S)

- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้กฎหมาย
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ
- พนักงานส่วนตำบลในแต่ละระดับได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม
- พนักงานส่วนตำบลใส่ใจในการบริการประชาชน

จุดอ่อน (Weak - W)

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลยังมีน้อย
- การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งยังมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานส่วนตำบล และความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน







โอกาส(Opportunity - O)

- มีกฎหมายให้ส่วนราชการได้ปฏิบัติราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค(Threat - T)

- ภาวะเปียบไม่ทันสมัย ปรับไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
- ระเบียบ หนังสือสั่งการบางฉบับไม่เอื้อต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์

-  ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
-  ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
-  ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
-  ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนประกอบอาชีพทางการเกษตร การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว
-  ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
-  ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความมั่นคงทางสังคม
๓. สร้างความสมดุลในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างสถาบันครอบครัว
๒. ส่งเสริมด้านการป้องกันยาเสพติด
๓. สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
๔. สนับสนุนศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๕. ส่งเสริมระบบคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
๖. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๗. เสริมสร้างด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๘. สนับสนุนการกีฬาทุกชนิด
๙. สนับสนุนการก่อสร้างลานกีฬา
๑๐. ป้องกันอุทกภัยและการกัดเซาะตลิ่ง
๑๑. สนับสนุนการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากร
๑๒. ส่งเสริมชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจ

- ๑๓. ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพ
- ๑๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๑๖. พัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากร
- ๑๗. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

“พัฒนาบุคลากร ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล นำไปสู่การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล”

๓ พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔ ยุทธศาสตร์

- ๔.๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความรอบรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- ๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลทุกคน ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๔.๕ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

๕ กลยุทธ์

- ๕.๑ พัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๕.๒ พัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน
- ๕.๓ พัฒนาด้านการบริหาร
- ๕.๔ พัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕.๕ พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖ ค่านิยม “ข้าราชการยุคใหม่ ใฝ่ใจประชาชน”

๗ วัฒนธรรม “มีใจรักบริการ (service mind)”

เป้าหมายการพัฒนา

- ๑. การพัฒนาคณะผู้บริหาร
- ๒. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ๔. การพัฒนาลูกจ้างประจำ
- ๕. การพัฒนาพนักงานจ้าง
- ๖. การพัฒนาบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานให้บริการแก่ประชาชน

ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบ่อแร่ ประกอบด้วย

๑.๑ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ หัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๕ พนักงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการ/เลขานุการ

๒ การเตรียมการและการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การเตรียมการและการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้ดำเนินการโดยการพิจารณาหาความจำเป็นในการพัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนว่าจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อให้ทราบข้อมูลความจำเป็นในการพัฒนาในด้านต่างๆ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาเรื่องหรือหลักสูตรที่จะต้องการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ซึ่งความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓) ด้านการบริหาร
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ ผลการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่ ได้ผลดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ วิธีการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๓) งานธุรการและงานสารบรรณ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ผู้ปฏิบัติ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม และการสอนงาน

(๔) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน กลุ่มทำงานและการศึกษาดูงาน

(๕) การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับสำนักงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน วิธีการพัฒนาดำเนินการโดย การอบรม และการสอนงาน

(๖) กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๗) เทคนิคการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในชุมชนกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสอนงาน

(๘) การจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสอนงาน

(๙) การสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงานและการศึกษาดูงาน

(๑๐) การส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของ ก.พ. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยลงทะเบียนเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) ของ ก.พ.

(๑๑) การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีแบบไร้พรมแดน (U-Learning) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีแบบไร้พรมแดน (U-Learning)

(๑๒) การจัดวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และภาคประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสอนงาน

(๑๓) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของไทยที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมายได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรมการสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การจัดทำแผนที่ภาษีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นายช่างโยธา และพนักงานส่วนตำบลที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนที่ภาษี เก็บภาษี วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการการศึกษาดูงาน และการฝึกงาน

(๒) การจัดเก็บภาษี การเร่งรัดภาษี และการบังคับผู้ค้างชำระภาษี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง วิธีการพัฒนาดำเนินการ โดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

(๓) เทคนิคการประมาณราคาและการควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง และนายช่างโยธา วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๔) การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ/หัวหน้าฝ่ายและบุคลากร วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๕) การดำเนินการความรับผิดชอบทางละเมิด กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากร วิธีการพัฒนาดำเนินการโดย การอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๖) การพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกคน วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน

๓) ด้านการบริหาร สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

(๒) การบริหารงานการคลัง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่าย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

(๓) การบริหารงานช่าง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าฝ่าย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การสร้างเสริมบุคลิกภาพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา ทัศนศึกษา และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๒) การสร้างภาวะผู้นำ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน ทัศนศึกษา และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๓) การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน ทัศนศึกษา การศึกษาดูงาน กลุ่มทำงาน กิจกรรมพัฒนาจิต และกิจกรรมนันทนาการ

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา กลุ่มทำงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๒) การน้อมนำกระแสพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๓) การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

๓ ขั้นตอนทดลองการปฏิบัติ

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลมีการทดลองการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับการพัฒนา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานง่ายๆ ก่อน

๓.๒ ให้มีการทบทวนถึงเหตุผล และขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่าเข้าใจมากน้อยเพียงใด และเรียนรู้วิธีการทำงาน

๓.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ

๓.๔ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

๓.๕ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้อง จึงยุติการสอน

๔ ขั้นตอนการติดตามประเมินผล

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องติดตามประเมินผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ว่ามีผลของการพัฒนาเป็นอย่างไร ต้องให้คำปรึกษาแนะนำอะไรบ้าง และการประเมินผลของการปฏิบัติราชการ ว่ามีผลอย่างไร และต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาอะไรต่อไปอย่างไร

หลักสูตรการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถกำหนดเป็นหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่งในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ครอบคลุมในความจำเป็นของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทั้ง ๕ ด้านได้ดังนี้

๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ มีดังนี้

๑.๑ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑.๒ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๑.๓ งานธุรการและงานสารบรรณ

๑.๔ กลยุทธ์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

- ๑.๕ การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับสำนักงาน
- ๑.๖ กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๗ เทคนิคการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในชุมชน
- ๑.๘ การจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๑.๙ การสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ
- ๑.๑๐ การส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
- ๑.๑๑ การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีแบบไร้พรมแดน (U-Learning)
- ๑.๑๒ การจัดวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และภาคประชาชน

- ๑.๑๓ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของไทยที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีดังนี้

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้จัดการเอง

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่รับผิดชอบงานและใช้ทักษะเฉพาะด้าน ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดการเอง

๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีดังนี้

- ๓.๑ การจัดทำแผนที่ภาษี
- ๓.๒ การจัดเก็บภาษี การเร่งรัดภาษี และการบังคับผู้ค้างชำระภาษี
- ๓.๓ เทคนิคการประมาณราคาและการควบคุมงานก่อสร้าง
- ๓.๔ การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล
- ๓.๕ การดำเนินการความรับผิดทางละเมิด
- ๓.๖ การพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

๔ หลักสูตรด้านการบริหาร มีดังนี้

- ๔.๑ การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๒ การบริหารงานการคลัง
- ๔.๓ การบริหารงานช่าง

๕ หลักสูตรการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว มีดังนี้

- ๕.๑ การสร้างเสริมบุคลิกภาพ
- ๕.๒ การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- ๕.๓ การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๖ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- ๖.๒ การน้อมนำกระแสพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติงาน
- ๖.๓ การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรดังกล่าวให้เป็นไปตามตำแหน่งและกลุ่มเป้าหมาย ประกอบกับห้วงระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณตามความจำเป็นและสถานะทางการคลังที่องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดไว้

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะใช้วิธีการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นดำเนินการเองกับส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานอื่นที่จะจัด เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันการศึกษา เป็นต้นสำหรับวิธีการพัฒนาใช้รูปแบบต่างๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการการสอนงาน กิจกรรมพัฒนาจิต เป็นต้น

ระยะเวลาดำเนินการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ทั้ง ๕ หลักสูตร จะดำเนินการภายในระยะเวลา ๓ ปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ซึ่งในห้วงระยะเวลาดังกล่าวจะต้องให้ครอบคลุมทั้ง ๕ หลักสูตร และครอบคลุมจำนวนพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่ต้องได้รับการพัฒนา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความจำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ห้วงระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณ และสถานะทางการคลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

สถานที่ดำเนินการ

สถานที่ดำเนินการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการเองให้ใช้ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพอแล้ว เป็นสถานที่ดำเนินการหากมีความจำเป็นต้องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อาจใช้สถานที่อื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ โดยให้คำนึงถึงหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

สำหรับในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาของหน่วยงานอื่น สถานที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามที่หน่วยงานนั้นเป็นผู้กำหนด

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแร่

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลัง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการ	
				ปี ๒๕๖๑ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๒ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๓ จำนวนคน	ฝึกอบรม/พัฒนา เอง	ส่งฝึกกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ปลัด อบต.ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต.ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ฝึกอบรม/พัฒนา เอง	✓
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ รองปลัด อบต.ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ฝึกอบรม/พัฒนา เอง	✓
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักงานปลัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ฝึกอบรม/พัฒนา เอง	✓
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง คลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ฝึกอบรม/พัฒนา เอง	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการ	
				ปี ๒๕๖๑ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๒ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๓ จำนวนคน	ฝึกอบรม/พัฒนา เอง	ส่งฝึกกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง ช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	✓
๖	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรโยธา และแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	✓
๗	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	✓
๘	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๒ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๓ จำนวนคน	เปิดดำเนินการ เอง	ส่งฝึกกับ หน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๒ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๓ จำนวนคน	อบรม/ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกกับ หน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		✓
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	✓	✓
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๒ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๓ จำนวนคน	ฝึกอบรม/พัฒนา เอง	ฝึกอบรม/พัฒนา ร่วมกับ หน่วยงานอื่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คู่มือประจำ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	✓
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	✓	✓
๑๙	การฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อเป็นการปลูกฝังให้พนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน	พนักงานส่วนตำบล ทุกคนได้รับการ ฝึกอบรม	๒๔	๒๔	๒๔	✓	
๒๐	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	คณะผู้บริหาร, พนักงานส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง, สมช. ก สภาอบต. ได้รับความรู้ เพิ่มเติม	๔๕	๔๕	๔๕	✓	