

แผนพัฒนาบุคลากร  
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาเจริญ  
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

## คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเจริญ คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเจริญ

สิงหาคม ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๒
๒. วัตถุประสงค์	๒ - ๓
๓. เป้าหมายการพัฒนา	๓
๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๓ - ๔
๕. หลักสูตรและการพัฒนา	๕
๖. การติดตามและประเมินผล	๖
๗. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๗ - ๑๑

## แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเจริญ อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาเจริญ จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐาณะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และค่านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

(๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

(๒) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

(๓) เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

(๔) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิงย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

(๖) เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๗) เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

(๘) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญ

(๙) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญ

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญ อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

#### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### ๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

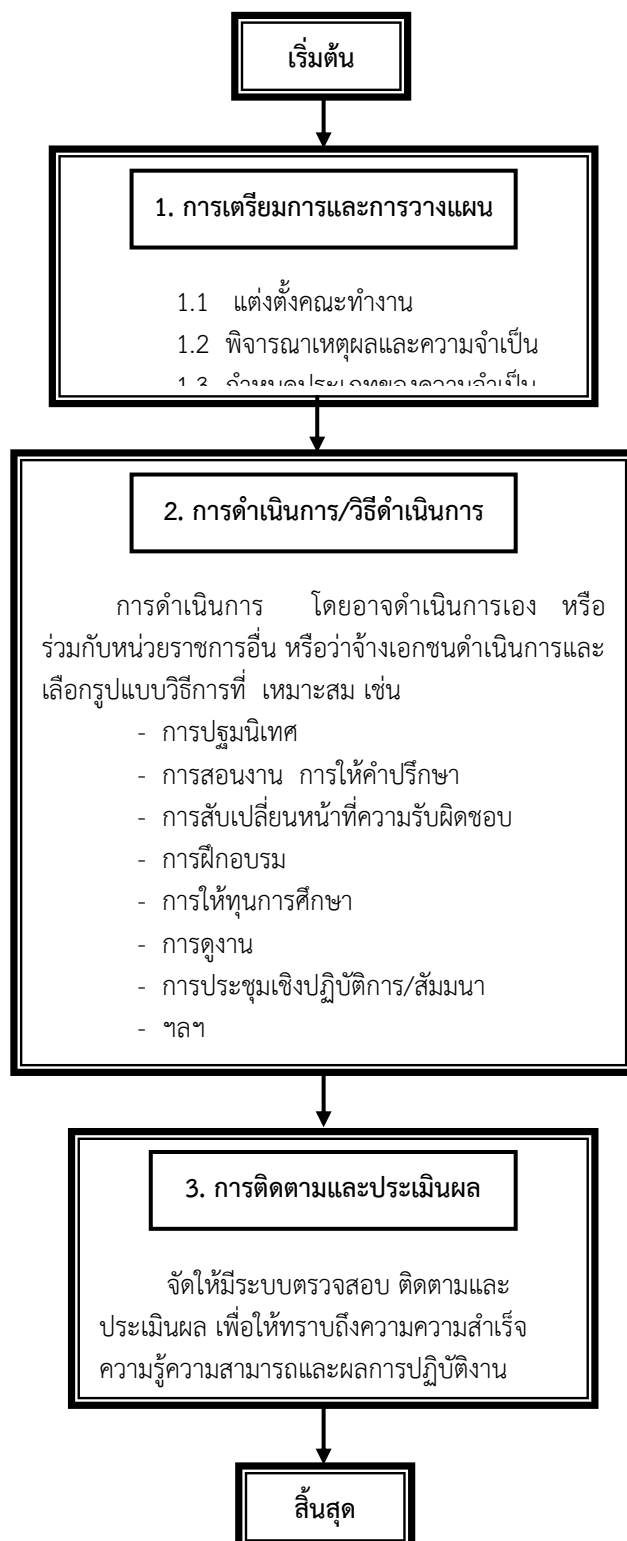
#### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การ สับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

#### ๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนารูปแบบอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## ๕. หลักสูตรและการพัฒนา

### ๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

### ๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา



## ๖. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผล การพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนาเจริญส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

## ๗. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (O.D.)ในสังกัด อบต.นาเจริญ	- เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐.-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด อบต.นาเจริญทุกคน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ท้องถิ่น/สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - ส.อบต./กำนัน/ผญบ. - พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล	๓๐๐,๐๐๐.-	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการ ทำงานในองค์กรได้อย่างดี	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	- พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลใน ตำแหน่งผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงาน/พนักงาน จ้างทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการพัฒนาศักยภาพการจัดเก็บ รายได้	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในการ จัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัด ส่วนการคลัง	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- พนักงานได้รับความรู้และ สามารถจัดเก็บภาษีได้ตาม เป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้ ส่วนการคลัง
๗	โครงการจัดประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพและการมี ส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมใน การจัดทำงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วน ตำบล	- บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วน ตำบล	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการที่ ดำเนินการ
๘	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	- เพื่อพัฒนาด้านการ ทำงาน	-นักบริหารงาน การศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ฯ)	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๙	หลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อพัฒนาด้านการ บริหารองค์การ	- นายก อบต.	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตรเลขานุการนายกององค์การ บริหารส่วนตำบล	- เพื่อพัฒนาด้านการ บริหารองค์การ	- เลขานุการนายก อบต.	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๑	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	- เพื่อพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๒	หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล	- เพื่อพัฒนาด้านการ บริหารองค์การ	- รองนายก อบต. ๒ คน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	- เพื่อพัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานธุรการ	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	- เพื่อพัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๕	นายช่างโยธา	- เพื่อพัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	- นายช่างโยธา	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๖	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	- เพื่อพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๗	หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อพัฒนาด้านการบริหารองค์การ	- สมาชิกสภา อบต. ๒๐ คน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๘	หลักสูตรประธานสภา อบต.	- เพื่อพัฒนาด้านการบริหารองค์การ	- ประธานสภา อบต.	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	- เพื่อพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน	- นักวิชาการเงินและบัญชี	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	- เพื่อพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานพัสดุ	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒๑	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	- เพื่อพัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	- นักพัฒนาชุมชน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๒	หลักสูตรนักรัพยากรบุคคล	- เพื่อพัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	- นักรัพยากรบุคคล	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	- เพื่อพัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๔	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร	- เพื่อพัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	- นักวิชาการเกษตร	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	- เพื่อพัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	- นักวิชาการศึกษา	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ องค์การบริหารส่วนตำบลมี บุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

