

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน
อำเภอราชสีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์กรความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่ชัดเจนมากที่สุด ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บุคลากร หรือพนักงานส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ
๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๓. เสริมสร้างจิตสำนึก และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ
๔. พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๖. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ

๑. **วัตถุประสงค์** บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานอาชีพได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. **มาตรการ**
 - ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจขององค์กร
 - ๒.๒ จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
 - ๒.๓ ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ
๓. **ตัวชี้วัดความสำเร็จ**
 - ๓.๑ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร
 - ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ
 - ๓.๓ มีการรายงานผลการปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑. วัตถุประสงค์** บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต และปฏิบัติงาน
- ๒. มาตรการ**
- ๒.๑ จัดทำโครงการ/กิจกรรม และศึกษาดูงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๒.๒ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายผล
 - ๒.๓ ส่งเสริมการประยุกต์ใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร
- ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ**
- ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จที่นำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้
 - ๓.๒ การรายงานผลการพัฒนาบุคลากร/ รายงานการการสร้างเครือข่าย
 - ๓.๓ มีการรายงานผลการประยุกต์ใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. เสริมสร้างจิตสำนึก และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ

- ๑. วัตถุประสงค์** บุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาจิตใจและทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน
- ๒. มาตรการ**
- ๒.๑ จัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ
 - ๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจและทัศนคติที่ดีทั้งจากภายในองค์กรและนอกองค์กร
 - ๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรม/โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
- ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ**
- ๓.๑ มีมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม
 - ๓.๒ มีกิจกรรม/โครงการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
 - ๓.๓ มีการรายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้า

- ๑. วัตถุประสงค์** ข้าราชการทุกระดับและทุกสายงาน ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างแรงจูงใจและได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
- ๒. มาตรการ**
- ๒.๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการเข้าสู่ตำแหน่งบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน
 - ๒.๒ พัฒนาทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
 - ๒.๓ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
 - ๒.๔ พัฒนาสมรรถนะการบริหารข้าราชการตามสายงานอาชีพ
- ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ**
- ๓.๑ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร
 - ๓.๒ มีกรอบตัวชี้วัดการปฏิบัติงานรายบุคคล
 - ๓.๓ การเลื่อนระดับ/บรรจุแต่งตั้ง/เปลี่ยนสายงานบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

- ๑. วัตถุประสงค์** บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๒. มาตรการ**
- ๒.๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - ๒.๒ จัดการสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
 - ๒.๓ จัดทำระบบสวัสดิการของบุคลากร
 - ๒.๔ จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาสุขอนามัยที่ดีให้บุคลากร
 - ๒.๕ จัดระบบยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดี

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๓.๑ มีการดำเนินงานเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๓.๒ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ๓.๓ มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร
- ๓.๔ มีการรายงานผลการดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้าราชการทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย

๑. วัตถุประสงค์

การ

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักคิด นักพัฒนา นักวางแผน จนนำไปสู่ความเป็นผู้นำ

เปลี่ยนแปลง

๒. มาตรการ

- ๒.๑ เสริมสร้างความรู้ในการบริหารจัดการองค์กร
- ๒.๒ สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่องในทุกระดับและสานงาน
- ๒.๓ สืบหาความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบธรรมาภิบาลใน

องค์กร

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๓.๑ มีแผนงานให้บุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนา
- ๓.๒ มีแผนงานสร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๓ มีหลักสูตรการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๓ วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๒ เพื่อให้คณะผู้บริหารรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน

๔. ขอบเขต

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมืองแคน

๕. คำจำกัดความ

- ๕.๑ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ หมายถึง หัวหน้างานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองแคน หรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานบุคลากร
- ๕.๒ หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน
- ๕.๓ คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการรับผิดชอบจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรประจำปี

๖. เป้าหมาย

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน

๗. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๘. ผู้รับผิดชอบ

๘.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน

๘.๒ บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่

๘.๒.๑ สำนวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๘.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๘.๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๘.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๘.๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๘.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๘.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และผลการประเมินและติดตามผลเสนอคณะกรรมการ

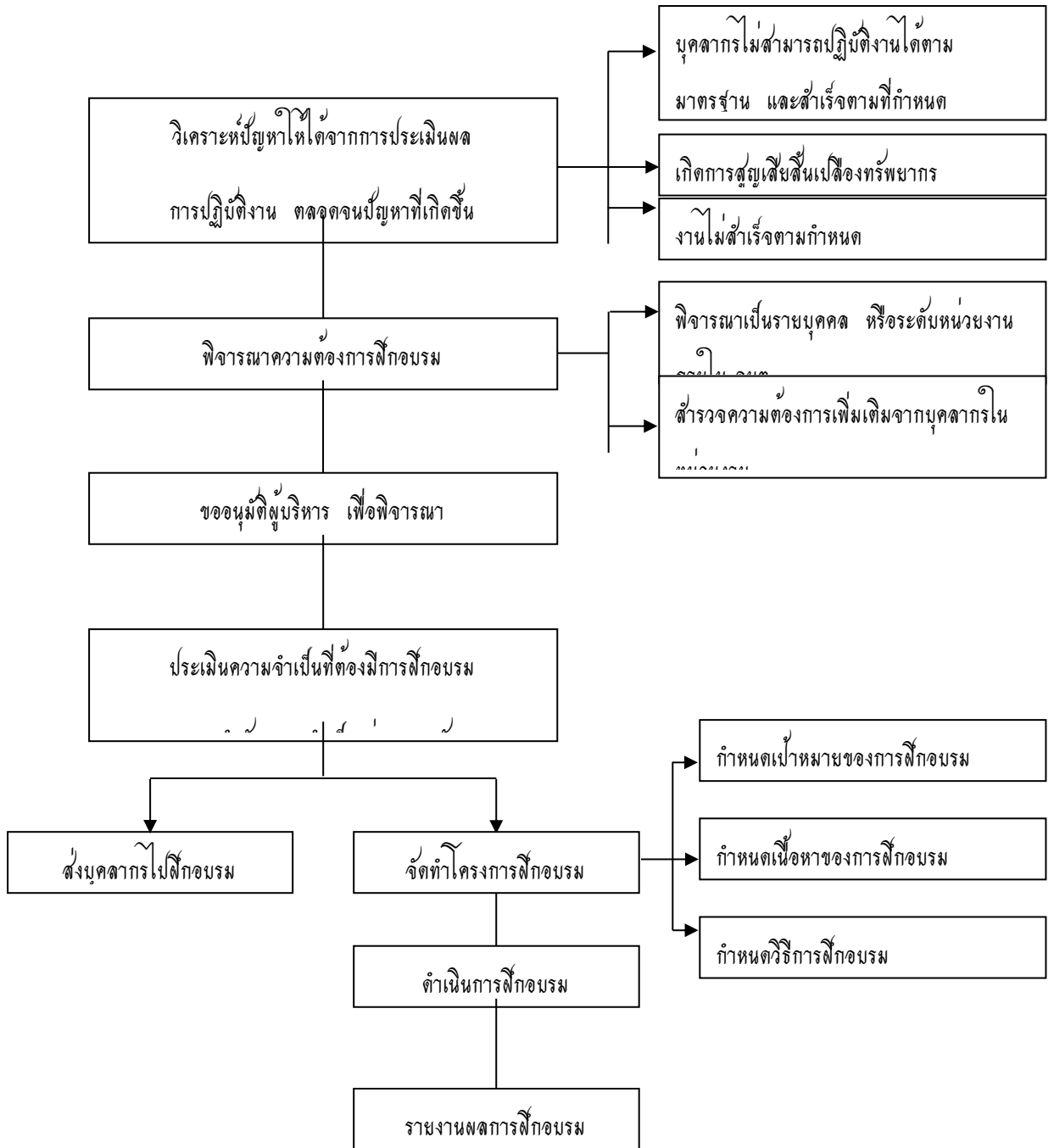
๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคนมีกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนากระบวนการในการให้บริการประชาชนโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคนมีความรู้ ประสบการณ์ และแนวความคิดในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคนให้เหมาะสมทันเหตุการณ์ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปของชุมชน
๓. มีการแก้ไขปัญหาระบบคุณธรรมในราชการเชิงลึกให้มีผลในระยะยาวและต่อเนื่อง
๔. มีเครือข่ายเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมีการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน - บุคลากร
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - บุคลากร - หัวหน้าส่วนราชการ
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- บุคลากร
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	- บุคลากร
๘. ประเมินผล	- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - บุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฉก



ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายการ	เดือน												
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→												
๒. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→										
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ			→										
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความ จำเป็น ก่อน - หลัง			→										
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ				→									
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				→									
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ				→									
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ				→									
๙. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม												

หลักสูตรที่พัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๓) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หลักสูตร ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑.	การฝึกอบรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอบต. และบทบาทหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย	เท่ากับบุคลากรที่ ได้รับการบรรจุใหม่	ปฐมนิเทศ	-	-	-	-	พนักงานที่บรรจุใหม่มี ความรู้ความเข้าใจและ ปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับ มอบหมาย	ก.อบต. จังหวัด/กรม ส่งเสริมฯ

หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑.	หลักสูตร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	-เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ งานในตำแหน่งและหน้าที่	จำนวน ๑ ราย	ฝึกรอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	-	-	บุคลากรมีความรู้ และ วิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๒.	หลักสูตร หัวหน้า สำนักปลัด	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับอบต. และ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกรอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๓.	หลักสูตร นิติกร	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกรอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๔.	หลักสูตร นักทรัพยากร บุคคล	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกรอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๕.	หลักสูตร นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกรอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๖.	หลักสูตร นักจัดการ งานทั่วไป	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๗.	หลักสูตร เจ้าพนักงาน ธุรการ	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๘.	หลักสูตร นักพัฒนา ชุมชน	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๙.	หลักสูตร ผู้อำนวยการ กองคลัง	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๑๐	หลักสูตร นักวิชาการ เงินและบัญชี	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	-	-	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๑.	หลักสูตร นักวิชาการ พัสดุ	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๑๒.	หลักสูตร เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๑๓.	หลักสูตร ผู้อำนวยการ กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๑๔.	หลักสูตร นายช่างโยธา	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๑๕.	หลักสูตร เจ้าพนักงาน การประปา	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	-	-	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๑๖.	หลักสูตร นักวิชาการ ศึกษา	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติ และงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	-	-	-	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๗.	หลักสูตร ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติและงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๑๘.	หลักสูตร ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารสถานศึกษา)	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติและงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๑๙.	หลักสูตร ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารสถานศึกษา)	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติและงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ
๒๐.	หลักสูตร นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่และตำแหน่งที่ ปฏิบัติและงานได้รับ มอบหมาย	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	-	-	-	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมฯ

หลักสูตร พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑.	หลักสูตร การพัฒนา บุคลิกภาพและศิลปะ การบริหาร	เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	-	-	บุคลากรมีความรู้ และ วิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรม
๒.	หลักสูตร การดำเนินการ ทางวินัย	เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ และ วิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรม
๓.	หลักสูตรการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	-	-	/	บุคลากรมีความรู้ และ วิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรม
๔.	โครงการ ประชุม ประจำเดือนบุคลากรใน หน่วยงาน	เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	ผู้บริหาร/ พนักงานส่วน ตำบล/พนักงาน จ้าง	ประชุม	-	/	/	/	มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานใน หน้าที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	อบต.
๕.	หลักสูตร การออกแบบ ก่อสร้าง	เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	-	/	-	-	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๖.	หลักสูตร การออกแบบ ก่อสร้าง	เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ สัมมนา	-	/	-	-	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรม
๗.	การจัดทำแผนที่ ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	จำนวน ๓ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ สัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรม
๘.	การเพิ่มและพัฒนา ศักยภาพการจัดซื้อ จัดจ้าง	เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติในหน้าที่	จำนวน ๕ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ สัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรม
๙.	หลักสูตร คณะกรรมการสอบสวน ทางวินัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ใน ด้านวินัยพนักงานส่วน ตำบล	จำนวน ๓ ราย	การฝึกอบรม/ สัมมนา	-	/	/	/	พนักงานส่วนตำบลมี ความรู้ในวินัยทำให้การ บริหารงานบุคคลมี ประสิทธิภาพ	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรม
๑๐.	หลักสูตร พัฒนา บุคลากรด้าน คอมพิวเตอร์	เพื่อเสริมสร้างความรู้ใน ด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ สัมมนา	-	/	/	/	พนักงานส่วนตำบลมี ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรม
๑๑.	อบรมสมาพันธ์ปลัด	เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของ	จำนวน ๓ ราย	ฝึกอบรม	-	/	/	/	พนักงานส่วนตำบลได้ แลกเปลี่ยนความรู้ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	หน่วยงานที่จัด อบรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๒.	การจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในวิธีการจัดหาพัสดุด้วยวิธีการประมูลทางอิเล็กทรอนิกส์แก่พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓ ราย	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	-	/	/	/	พนักงานส่วนตำบลมีความเข้าใจในการจัดหาพัสดุด้วยวิธีการประมูลทางอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรมฯ
๑๓.	กฎหมายระเบียบพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายระเบียบ พัสดุของอบต.	จำนวน ๓ ราย	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	-	/	/	/	พนักงานส่วนตำบลมีความเข้าใจในการจัดหาพัสดุด้วยวิธีการประมูลทางอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรมฯ
๑๔.	การจัดทำบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการจัดทำบัญชี	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	-	/	/	/	พนักงานส่วนตำบลมีความเข้าใจในการจัดหาพัสดุด้วยวิธีการประมูลทางอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรมฯ
๑๕.	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้างที่เกี่ยวข้อง	ประชุม/อบรม/สัมมนา	-	/	/	/	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	-อบต. -หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๖.	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติในหน้าที่	บุคลากรที่เข้ารับการอบรม/สัมมนา	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรม -หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๗.	ระเบียบ กระทรวงการคลังว่า ด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และกฎกระทรวง เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การ จัดซื้อจัดจ้างพ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบ พระราชบัญญัติการ จัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในบริบทของ องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการจัดหา พัสดุด้วยตามระเบียบใหม่ ที่เกี่ยวข้อง	จำนวน ๖ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ สัมมนา	-	/	-	-	พนักงานส่วนตำบลมีความ เข้าใจในการจัดหาพัสดุ ด้วยวิธีการประมวลทาง อิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรมฯ
๑๘.	การเงิน การบัญชีของ สถานศึกษา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การเงิน การบัญชีของ สถานศึกษา	จำนวน ๖ คน	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ สัมมนา	-	/	/	/	พนักงานครูส่วนตำบลมี ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี ของสถานศึกษา	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรมฯ
๑๙.	การจัดทำแผนการ ศึกษา	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ เกี่ยวกับการจัดทำแผนการ ศึกษา	จำนวน ๖ คน	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ สัมมนา	-	/	/	/	พนักงานครูส่วนตำบลมี ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี ของสถานศึกษา	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรมฯ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๐.	การจัดการศึกษา ปฐมวัย	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอนเด็ก ปฐมวัย	จำนวน ๖ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ สัมมนา	-	/	/	/	พนักงานครูส่วนตำบลมี ความรู้เกี่ยวกับการจัด การศึกษาปฐมวัย	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรมฯ
๒๑.	งานสารบรรณและการ เขียนหนังสือราชการ	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน สารบรรณและการเขียน หนังสือราชการ	จำนวน ๓ คน	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ สัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ งานสารบรรณและการ เขียนหนังสือราชการ	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรมฯ
๒๒.	คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เบื้องต้น	จำนวน ๓ คน	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/การ สัมมนา	-	/	/	/	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	-กรมส่งเสริมฯ -สถาบัน ฝึกอบรมฯ

หลักสูตร ด้านการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑.	หลักสูตร นายก อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงานของ ผู้บริหาร	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	-	-	-	-	ผู้บริหารมีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน เพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๒.	หลักสูตร รองนายก อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของคณะผู้บริหาร	จำนวน ๒ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	-	/	/	/	มีความรู้ความเข้าใจใน การทำงานเพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๓.	หลักสูตร เลขานุการ นายกอบต.	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงานของ คณะผู้บริหาร	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	-	/	/	/	มีความรู้ความเข้าใจใน การทำงานเพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๔.	หลักสูตร ประธานสภา อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้ ความ เข้าใจในหน้าที่ให้แก่ ประธานสภาฯ	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	-	/	/	/	มีความรู้ ความเข้าใจใน บทบาท หน้าที่ ระเบียบ กฎหมายเพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๕.	หลักสูตร รอง ประธานสภา อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้ ความ เข้าใจในหน้าที่ให้แก่รอง ประธานสภาฯ	จำนวน ๑ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	-	/	/	/	มีความรู้ ความเข้าใจใน บทบาท หน้าที่ ระเบียบ กฎหมายเพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด
๖.	หลักสูตร สมาชิกสภา อบต.	เพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ สมาชิกสภาอบต.	จำนวน ๒๖ ราย	ฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา	-	/	/	/	มีความรู้ ความเข้าใจใน บทบาท หน้าที่ ระเบียบ กฎหมายเพิ่มขึ้น	-กรมส่งเสริมฯ -สำนักงาน ท้องถิ่นจังหวัด

หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑.	โครงการอบรมคุณธรรมและ จริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร	จำนวน ๕๐ ราย	ฝึกอบรม/ทัศน ศึกษาดูงาน	๕๐,๐๐๐	/	/	/	บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนและดำเนิน ชีวิตได้อย่างปกติสุข	-อบต.เมือง แคน -หน่วยงาน ภายนอก
๒.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	เพื่อสร้างจิตสำนึกและ ความตระหนักแก่ฝ่าย การเมือง ฝ่ายข้าราชการ ท้องถิ่น ฝ่ายสภาฯ	จำนวน ๕๐ ราย	ฝึกอบรม/และทัศน ศึกษาดูงาน	๒๕๐,๐๐๐	/	/	/	บุคลากรมีจิตสำนึกใน การบริหารงานตาม หลัก ธรรมาภิ บาล	-อบต.เมือง แคน -หน่วยงาน ภายนอก
๓.	โครงการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านการจัดซื้อ จัดจ้างของ อบต.	เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึก ในการสร้างการมีส่วนร่วม ของประชาชน	จำนวน โครงการ/ กิจกรรมที่ ดำเนินการ	เผยแพร่ข้อมูลทาง เว็บไซต์/บอร์ด ประชาสัมพันธ์/ เสียงตามสาย/ สถานี วิทยุกระจายเสียง	-	/	/	/	ประชาชนได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารเป็น การ บริหารงานแบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	-อบต.เมือง แคน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔.	โครงการลดขั้นตอนและ ระยะเวลาการปฏิบัติ ราชการ	เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ บุคลากรการบริการ สาธารณะแก่ประชาชน	บุคลากรฝ่าย การเมือง/ฝ่าย ประจำทุกคน	ประชุม/ อบรม/รับ มอบ นโยบาย	-	/	/	/	ประชาชนมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการ	-อบต.เมือง แคน -หน่วยงาน ภายนอก
๕.	โครงการฝึกอบรมด้าน กฎหมาย	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องใน ชีวิตประจำวัน	บุคลากรฝ่าย การเมือง/ฝ่าย ประจำทุกคน		๒๐,๐๐๐	/	/	/	บุคลากรมีจิตสำนึกในการ บริหารงานตามหลักธรร มาภิบาล	-อบต.เมือง แคน -หน่วยงาน ภายนอก
๖.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง หัวหน้าส่วน ราชการ และผู้นำชุมชน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติราชการและเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการ	บุคลากรฝ่าย การเมือง/ฝ่าย ประจำทุกคน	อบรม/ทัศน ศึกษาดูงาน	๒๕๐,๐๐๐	/	/	/	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และภารกิจของตน	-อบต.เมือง แคน
๗.	โครงการพัฒนา ประสิทธิภาพการให้บริการ ประชาชน	เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ บุคลากรการบริการ สาธารณะแก่ประชาชน	บุคลากรฝ่าย การเมือง/ฝ่าย ประจำทุกคน	ประชุม/ อบรม/ รับมอบ นโยบาย	-	/	/	/	ประชาชนมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการ	-อบต.เมือง แคน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะความรู้ ทักษะที่ดี สร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-ข้อ ๒๕๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสำนัก ปุพบุญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน