

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค มีหน้าที่พัฒนาความรู้บุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาคได้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา โดยกำหนดออกมาในรูปของแผนและโครงการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาคให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑-๓
ส่วนที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค	๔-๑๐
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล	๑๒-๑๓
ส่วนที่ ๖ บัญชีแผนงาน/โครงการ	๑๔-๑๘

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒.ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔.ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๒.องค์กรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัด | เลขานุการ/คณะกรรมการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาของบุคลากร เสนอขออนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และให้ทบทวนจัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคมของทุกปี

๓.บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค ประกอบด้วย

- | | | | |
|--|--------------|----|----|
| ๑.คณะผู้บริหาร | จำนวนทั้งหมด | ๔ | คน |
| ๑.๑นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน | ๑ | คน |
| ๑.๒รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน | ๒ | คน |
| ๑.๓เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน | ๑ | คน |
| ๒.สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวนทั้งหมด | ๓๒ | คน |
| ๓.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง | จำนวนทั้งหมด | ๕๘ | คน |
| ๓.๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | | |
| -พนักงานส่วนตำบล | จำนวน | ๑๐ | คน |
| -พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน | ๗ | คน |
| -พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน | ๖ | คน |
| ๓.๒.กองคลัง | | | |
| -พนักงานส่วนตำบล | จำนวน | ๒ | คน |
| -พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน | ๓ | คน |
| -พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน | ๒ | คน |
| ๓.๓.กองช่าง | | | |
| -พนักงานส่วนตำบล | จำนวน | ๔ | คน |
| -พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน | ๓ | คน |
| -พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน | ๒ | คน |
| ๓.๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | | | |
| -พนักงานส่วนตำบล | จำนวน | ๗ | คน |
| -พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน | ๖ | คน |
| -พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน | ๗ | คน |
| ๒. ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง | ประกอบด้วย | | |
| - ประถมศึกษา | จำนวน | - | คน |
| - มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา | จำนวน | ๑๖ | คน |
| - ปริญญาตรี | จำนวน | ๑๖ | คน |
| - สูงกว่าปริญญาตรี | จำนวน | ๔ | คน |

๔.วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๒.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค
- ๒.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สุด
- ๒.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ๔) ด้านการบริหาร
 - ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.เป้าหมายการพัฒนา

- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๒ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓.๓ พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี
- ๓.๔ พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตรต่อปี
- ๓.๕ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

ส่วนที่ ๒

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค

๑.การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้ง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของ จังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ องค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อน ที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้าน การผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีใน การแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกของ องค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ๑.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๒.บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๓.องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
- ๔.บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- ๕.บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
- ๖.บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
- ๗.การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๘.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
- ๙.งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
- ๑๐.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๑.องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
- ๑๒.องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
- ๑๓.บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๑๔.บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ๑.บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
- ๒.การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
- ๓.การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
- ๔.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๕.องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๖.องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ๗.การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
- ๘.บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
- ๙.ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้
- ๑๐.ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ

- ๑๑.บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย
- ๑๒.วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
- ๑๓.องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๑๔.บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
- ๑๕.ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
- ๑๖.องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
- ๑๗.ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
- ๑๘.เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
- ๑๙.บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
- ๒๐.องค์การบริหารส่วนตำบลยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
- ๒๑.บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
- ๒๒.องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖. การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓) และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี ได้กำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร
 ๒. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่มาตรฐาน
 ๓. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 ๔. เพิ่มพูนทักษะภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
 ๕. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
- เชิงปริมาณ
๑. บุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น
 ๒. มีระบบสารสนเทศและอุปกรณ์ วัสดุที่เพียงพอและทันสมัยขึ้น
 ๓. มีการทำงานแบบใต้อาณัติมากขึ้น
 ๔. บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่าง ๆ มากขึ้น
 ๕. ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น
- เชิงคุณภาพ
๑. มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกัน ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ
สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำ
เหล่านี้ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่น ๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ใน
การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และ
ธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรบเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรบเมืองท้องถิ่น แล้ว
เผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นใน
รูปแบบต่าง ๆ**

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระ
ราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการ
พัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตร
เศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training
Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนา
รูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาค
บังคับโดยเฉพาะเรื่อง

-กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน

-ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม
จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม

-การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์

-การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร ทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัย

ข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงานส่วนตำบลที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัดโบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรหลัก

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนา

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ส่วนที่ ๔

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตามและการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเสร็จสิ้นแล้ว โดยหน่วยงานเป็นผู้นำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

๑. ความหมาย

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

เป็นการนำโครงการ / หลักสูตร ที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายโดยต้องกำหนดองค์การที่รับผิดชอบ และวิธีการดำเนินการ

การติดตาม

เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบผลการดำเนินการของโครงการ ตามแผนพัฒนาบุคลากรว่าได้ปฏิบัติตามขั้นตอน / โครงการที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือไม่ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และอยู่ในระยะเวลาการดำเนินการตามที่กำหนดไว้หรือไม่

การประเมินผล

เป็นขั้นตอนการตรวจสอบ แผนงาน / โครงการ ที่นำไปปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

๒. องค์กรรับผิดชอบในการติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค ได้แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นองค์กรรับผิดชอบในการติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------|---|-------------------|
| ๑. นายพิรากร ราชเพี้ยแก้ว | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายกฤษฏาภรณ์ หนูทอง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางบุญเกตุ ทุนประเสริฐ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวยุพา ดวงจันทร์ดี | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๕. นายปฏิเวธ จันทอง | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) กำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓) รายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรรายงานผลและเสนอความคิดเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาคทราบ ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

๓. วิธีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๑ วิธีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

- กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบให้ดำเนินการตามแผนงาน /

โครงการ

๓.๒ วิธีการติดตามผลการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

- ๓.๒.๒ การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ องค์กรหลักคือคณะกรรมการติดตามและ

ประเมินผล

๓.๒.๒ วิธีการประเมินผลระดับความสำเร็จ และล้มเหลว ของแผนงาน / โครงการ มี ๓ ระดับ คือ

๑) ผลผลิต เป็นการพิจารณา ประมาณ เวลา งบประมาณ คุณภาพ และความพึงพอใจ

๒) ผลลัพธ์ ผลที่เกิดจากผลผลิต ซึ่งเป็นการวัดระดับความสำเร็จและความล้มเหลวของผลลัพธ์ของแผนงาน / โครงการ เป็นการพิจารณาถึงการให้ประโยชน์และความคุ้มค่าของโครงการ

๓) ผลลัพธ์สุดท้าย ผลของโครงการแต่ละโครงการ ควรบรรลุผลลัพธ์สุดท้าย ซึ่งเป็นผลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

๓.๓ การกำหนดช่วงเวลาในการติดตามและประเมินผล

คณะกรรมการติดตามและประเมินผล กำหนดแนวทางและวิธีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรรายงานผลและเสนอความคิดเห็นต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล บ่อภาคทราบ

ส่วนที่ ๕

บัญชีแผนงาน / โครงการ

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต.ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต.ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๕

บัญชีแผนงาน / โครงการ

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รอง ประธานสภา อบต.หรือหลัก สูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ประธานสภาหรือรองประธานสภา ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาหรือรอง ประธานสภา ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของสมาชิก สภา อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต.ได้รับการฝึก อบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุ การสภา อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต.ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๕

บัญชีแผนงาน / โครงการ

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบงานของ ปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับสายงานประเภททั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖	/	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับสายงานประเภทวิชาการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของพนักงานจ้าง ให้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑๘	๑๘	๑๘	/	/

ส่วนที่ ๕

บัญชีแผนงาน / โครงการ

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากรของ อบต.บ่อ ภาค	เพื่อพัฒนาทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ของ บุคลากรของ อบต.บ่อภาค ให้ปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	๕๘	๕๘	๕๘	/	/

ส่วนที่ ๕

บัญชีแผนงาน / โครงการ

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๔.แนวทางการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรในระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนบุคลากรท้องถิ่น ให้มีการพัฒนาด้านวุฒิภาวะด้านการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน	สนับสนุนด้านทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี	-	-	-	-	-
๒	หลักสูตรในระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนบุคลากรท้องถิ่น ให้มีการพัฒนาด้านวุฒิภาวะด้านการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน	สนับสนุนด้านทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท	-	-	-	-	-

รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ลำดับที่	หลักสูตร	รายละเอียดของหลักสูตร (ผลผลิต/งบประมาณ)	งบ ประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	พ.ศ.๒๕๖๐			พ.ศ.๒๕๖๑									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.			←→										
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.				←→									
๓	หลักสูตรเลขานุการ นายก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.					←→								
๔	หลักสูตรสมาชิก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.						←→							
๕	หลักสูตรประธานสภา อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.							←→						
๖	หลักสูตรเลขานุการ สภา อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.								←→					

รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

๒.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ลำดับที่	หลักสูตร	รายละเอียดของหลักสูตร (ผลผลิต/งบประมาณ)	งบ ประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	พ.ศ.๒๕๖๐			พ.ศ.๒๕๖๑									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑	หลักสูตรปลัด อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.		←→											
๒	หลักสูตรหัวหน้าส่วนการ คลัง	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	ส่วนการคลัง			←→										
๓	หลักสูตรหัวหน้าส่วน โยธา	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	ส่วนโยธา				←→									
๔	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.					←→								
๕	หลักสูตรนักวิชาการ เกษตร	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.						←→							
๖	หลักสูตร นักวิชาการ ศึกษา	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.							←→						

รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ลำดับที่	หลักสูตร	รายละเอียดของหลักสูตร (ผลผลิต/งบประมาณ)	งบ ประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	พ.ศ.๒๕๖๑			พ.ศ.๒๕๖๒									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.			←→										
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.				←→									
๓	หลักสูตรเลขานุการ นายก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.					←→								
๔	หลักสูตรสมาชิก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.						←→							
๕	หลักสูตรประธานสภา อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.							←→						
๖	หลักสูตรเลขานุการ สภา อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.								←→					

รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

๒.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ลำดับที่	หลักสูตร	รายละเอียดของหลักสูตร (ผลผลิต/งบประมาณ)	งบ ประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	พ.ศ.๒๕๖๑			พ.ศ.๒๕๖๒									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑	หลักสูตรปลัด อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.		←→											
๒	หลักสูตรหน.สป อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.			←→										
๓	หลักสูตรผู้อำนวยการ กองคลัง	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	กองคลัง				←→									
๔	หลักสูตรผู้อำนวยการ กองช่าง	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	กองช่าง					←→								
๕	หลักสูตรผู้อำนวยการ กองการศึกษาฯ	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	กองการศึกษาฯ						←→							
๖	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.							←→						
๗	หลักสูตรนักวิชาการ เกษตร	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.										←→			

รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ลำดับที่	หลักสูตร	รายละเอียดของหลักสูตร (ผลผลิต/งบประมาณ)	งบ ประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	พ.ศ.๒๕๖๒			พ.ศ.๒๕๖๓									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.			←→										
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.				←→									
๓	หลักสูตรเลขานุการ นายก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.					←→								
๔	หลักสูตรสมาชิก อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑๒๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.						←→							
๕	หลักสูตรประธานสภา อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.							←→						
๖	หลักสูตรเลขานุการ สภา อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปลัด อบต.								←→					

รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อภาค อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

๑.แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ลำดับที่	หลักสูตร	รายละเอียดของหลักสูตร (ผลผลิต/งบประมาณ)	งบ ประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	พ.ศ.๒๕๖๒			พ.ศ.๒๕๖๓									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑	หลักสูตรปสดี อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปสดี อบต.		←→											
๒	หลักสูตรหน.สป อบต.	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปสดี อบต.			←→										
๓	หลักสูตรผู้อำนวยการ กองคลัง	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	กองคลัง				←→									
๔	หลักสูตรผู้อำนวยการ กองช่าง	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	กองช่าง					←→								
๕	หลักสูตรผู้อำนวยการ กองการศึกษาฯ	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	กองการศึกษาฯ						←→							
๖	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปสดี อบต.							←→						
๗	หลักสูตรนักวิชาการ เกษตร	โครงการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	สำนักปสดี อบต.											←→		

