



แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาให้บุคลากรนำความรู้และความสามารถมาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง รวมทั้งให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้วได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกลไกที่สำคัญที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว

ตุลาคม ๒๕๖๐

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

สารบัญ

| ลำดับ | ชื่อเรื่อง | หน้า |
|-------|--|----------|
| ๑ | หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒ | วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓ | เป้าหมาย | ๒ |
| ๔ | การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒-๖ |
| ๔ | การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๗- ๑๐ |
| ๕ | หลักสูตรการพัฒนา | ๑๑ |
| ๖ | วิธีการพัฒนาบุคลากรและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | ๑๓ |
| ๗ | งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | ๑๕ |

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันพบว่าองค์กรในภาคราชการมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ เรื่อง เช่น การปฏิรูปราชการ การกระจายอำนาจการบริหารจากราชการส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้ได้บริการที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล เป็นองค์กร ธรรมมาภิบาล (Good Governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นความสำคัญของประชาชน (Customer Centric) การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Vase Management – RVM) ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานราชการต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา แต่การปรับเปลี่ยนการบริหาร “คน” หรือทรัพยากรบุคคลนั้น สำหรับภาคราชการแล้วยังถือได้ว่าเปลี่ยนแปลงได้ช้า เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านของการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์หรือค่านิยมในการปฏิบัติราชการ และในด้านของการจัดระบบบริหารกำลังคนให้ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ฯ ให้บังเกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น จึงจำเป็นต้ององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะขีดความสามารถเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของโลก พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้มีความสำคัญและเป็นกลไกหลักในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น ประชาชนในท้องถิ่น จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีได้ จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติ ปฏิบัติของพนักงานและลูกจ้างของท้องถิ่น ซึ่งต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ต้องมีจิตสำนึกกระทำเพื่อคุณประโยชน์ของประชาชน นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดบทบัญญัติในมาตรา ๗ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้มีหลักการและแนวทางประพฤติ ปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความผาสุกของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว จึงได้วางแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบภายใต้เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนา อีกทั้งเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในทุกระดับ ให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมาปรับใช้ในองค์กร
๓. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นในองค์กร
๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. เป้าหมาย

ระยะสั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้วมีเป้าหมายให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ สมรรถนะ พัฒนาขีดความสามารถ ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยพนักงานต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปีงบประมาณ

ระยะยาว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้วมีเป้าหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎ ระเบียบ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง และมุ่งหวังให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน และรู้จักพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

๔. การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว และทิศทางการนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร

- ข้อมูลสถานภาพปัจจุบัน

กลยุทธ์ในการบริหารงานบุคลากรในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว มีทิศทางการบริหารงานที่เป็นไปแบบแนวราบที่เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น การทำงานที่ให้ความสำคัญของคำว่า การกำหนดยุทธศาสตร์องค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ภายใต้กรอบและแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง ซึ่งกลไกการบริหารงานบุคลากรระดับชาติที่จะกล่าวถึง คือ กลไกการทำงานที่เน้นการบริหารภาคราชการแนวใหม่ หรือที่เรียกว่าการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี มีกลไก ๔ ป คือ เป็นธรรม โปร่งใส ประหยัดและมีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดีที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นกลไกยุทธศาสตร์การบริหารงานทั้งนี้ เพื่อเป้าหมายของการบริการประชาชน และการที่บุคลากรมีจิตสำนึกที่นำไปสู่เป้าหมายเดียวกับผู้บริหารและเป้าหมายขององค์กร

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การบริหาร

จัดการบ้านเมืองที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับบทบาท อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว ดังนี้

๑. ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๕๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

ข้อ ๒๕๙ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๕๘ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่นการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๖๐ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก. อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต. จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) กำหนด โดยให้ กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

- ทิศทางนโยบาย

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว มีเป้าหมายการบริหารงานบุคลากร คือ การบริหารราชการแนวใหม่ ซึ่งส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบ ต่อประเทศไทยโดยตรง จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงาน ตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการ สมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว ต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง สามารถประมวลผล ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม อีกทั้งต้องมีการสร้าง ความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการ ปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๔.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว

สร้าง “คน” ให้มีคุณภาพ
เพื่อ “งาน” ได้สัมฤทธิ์ผล

๔.๓ ความคาดหวังต่อการบริหารทรัพยากรบุคลากร ของผู้บริหาร บุคลากร และประชาชน

ผู้บริหาร

ให้บุคลากร มีสมรรถนะขีดความสามารถและจะต้องพัฒนาตนเอง เข้าใจในกฎ ระเบียบ มีจิต บริการ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากร

ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ นำมาปรับใช้ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และเกิดการพัฒนาต่อตนเอง

ประชาชน

ได้รับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการและได้รับการบริการอย่างดีเลิศ

๔.๔ การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง/โอกาส

๑. **ด้านโครงสร้างการบริหารบุคลากร** การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว มีความเป็นอิสระในการกำหนดตำแหน่งโดยการพิจารณาของคณะกรรมการ และการดำเนินงานได้มีการแบ่งโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน

๒. **ด้านงบประมาณ** ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะการบริหารงานที่เป็นนิติบุคคล จึงสามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างอิสระ

๓. **ด้านการบริหารจัดการ** ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว มีนโยบายการทำงานที่เน้น ครอบคลุมทุกมิติ ซึ่งจะเป็นโอกาสในการพัฒนาเพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อกระแสโลกาภิวัตน์ที่นับวันจะครอบคลุมโลก และองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์และสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้อย่างทันท่วงที และมีการดำเนินการมอบหมายงานเพื่อปฏิบัติราชการแทน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๔. **การมีเป้าหมาย** นโยบายการทำงานของผู้บริหารองค์กรและผู้ปฏิบัติมีเป้าหมายที่เป็นไปทิศทางเดียวกัน คือการเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรไปสู่การตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อการบริการนั้นจะเต็มไปด้วยด้วยการมี **จิตสาธารณะ** ของคนในองค์กร และเพื่อประชาชนได้รับ **ประโยชน์สาธารณะ** ร่วมกันซึ่งเป็นเป้าหมายหลัก

จุดอ่อน/อุปสรรค

๑. วัฒนธรรมการทำงานในอดีต

ในอดีตที่ผ่านมา การทำงานของภาครัฐรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์มักจะเป็นผู้ที่บริหารงานในเชิงรับ (**Reactive**) มากกว่าเพราะการทำงานแบบเชิงรุก ซึ่งมักจะทำก็ต่อเมื่อได้รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาก่อนเท่านั้น แล้วส่วนมากนโยบายหรืองานต่าง ๆ ที่มาจากผู้บริหารมักจะมาพร้อมกับแนวทางวิธีการและวันกำหนดเสร็จ จึงทำให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ถูกกำหนดมาก จากระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ มากมาย สำหรับการบริหารงานในเชิงรุก (**Proactive**) นั้น ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องเป็นผู้เสนอนโยบาย แผนงานและโครงการให้ผู้บริหารพิจารณาว่าเห็นด้วยกับเราหรือไม่ การที่เราสามารถนำเสนอได้นั้น ย่อมหมายความว่าเราได้คิดเตรียมการ เตรียมข้อมูลไปพร้อมแล้ว โอกาสที่จะตอบข้อซักถามของผู้บริหารไม่ได้ นั้น คงมีน้อยมาก เงื่อนไขต่าง ๆ ไม่ว่าจะกิจกรรม ระยะเวลา

๒. ความรู้ความสามารถของบุคลากร

ด้านบุคลากร ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว ยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนด้านข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังขาดประสบการณ์ในการทำงานซึ่งอาจทำให้เสียงบประมาณมากในการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นต้องมีการส่งเสริม การศึกษา อบรม และ

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลปอแก้ว ที่ตั้งไว้เพื่อการศึกษา อบรมในหลักสูตรต่างๆ มีจำนวนน้อย และไม่เพียงพอ

๓. การขาดแคลนงบประมาณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการเรื่องงบประมาณเอง ในขณะที่งบประมาณน้อยมาก เมื่อเทียบกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และงานที่ได้รับการถ่ายโอนอื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนงบประมาณในการส่งเสริม พัฒนา ได้อย่างเพียงพอ จึงทำให้การส่งเสริม พัฒนา การอบรม บุคลากร ยังไม่ได้รับการส่งเสริม ทำให้พนักงานขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

๕. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรับรองการบริหารภาครัฐแนวใหม่

กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของบุคลากรเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปอแก้ว มีการพัฒนา ด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเชิงรุกและเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอแก้ว

ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนหลักสูตรที่บุคลากรได้รับการอบรม ตามหลักสูตร ในการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปอแก้ว ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอแก้ว

ตัวชี้วัด หน่วยงานมีการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปอแก้ว

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปอแก้ว มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้ครอบคลุมตำแหน่ง/ภารกิจขององค์การบริหารส่วน

เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอแก้ว

ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของแผนการฝึกอบรมที่ให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาคอบคลุมทุกตำแหน่ง/ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายรูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว

ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ และสามารถใช้งานทางด้านคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตได้

กลยุทธ์ที่ ๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว

ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของ จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในสังกัด

เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว

ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ในหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

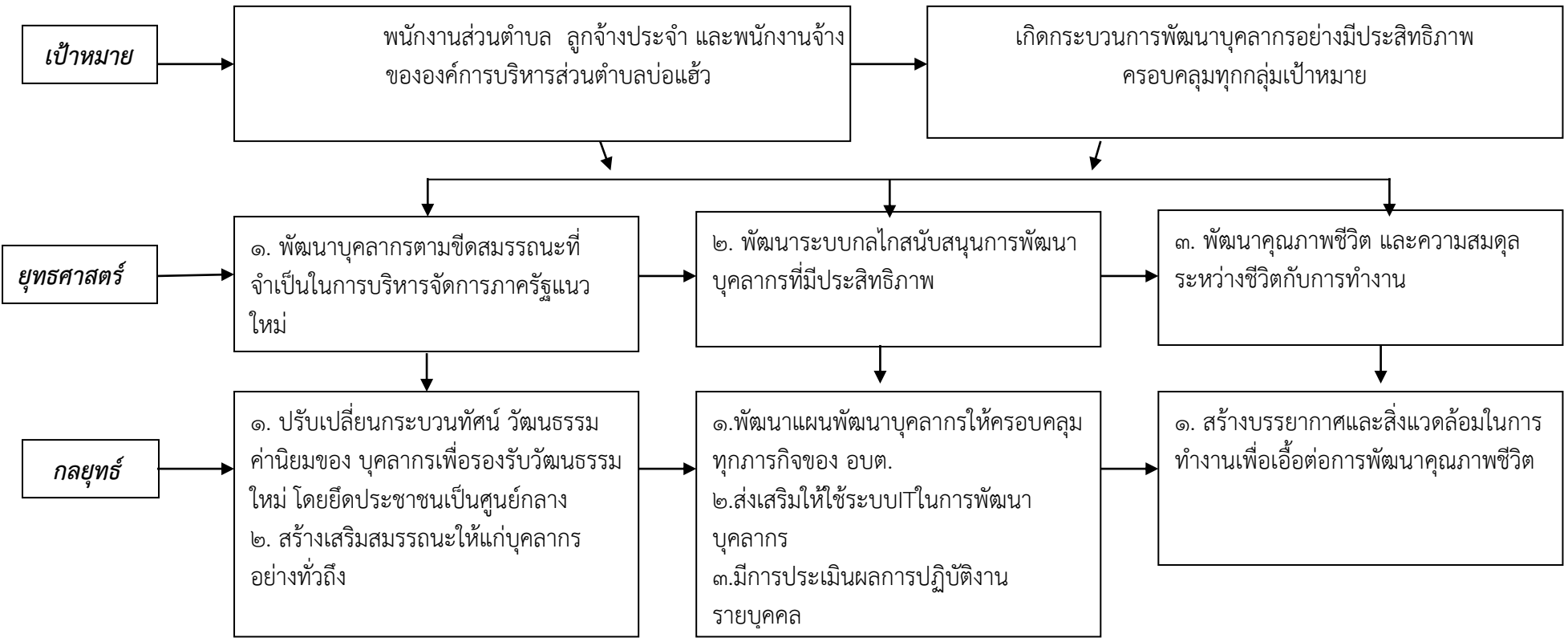
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว

ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป้อแฮ้ว



ประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะที่จำเป็น
ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนาระบบกลไกสนับสนุนการพัฒนา
บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุล
ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กลยุทธ์

- ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของบุคลากร เพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

- พัฒนาแผนทรัพยากรบุคลากรให้ครอบคลุมตามภารกิจของ อบต.
- ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
- สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานให้เป็นทีมงานที่มีคุณภาพ

- สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ |
|--|---|
| <p>๑. การพัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่</p> <p>๒. การพัฒนาระบบกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> | <p>๑.๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของบุคลากร เพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>๑.๒ เสริมสร้างสมรรถนะ ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง</p> <p>๒.๑ พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมตามภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๔ สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นทีมงานที่มีคุณภาพ</p> <p>๓.๑ สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> |

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

- พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐
- พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติซุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. ๒๕๑๘
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๙ พ.ศ.๒๕๕๓
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการใช้และรักษารถยนต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๘ และเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๑
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๔๘)
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙
- ระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘
- ระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- นักบริหารงาน อบต.
- นักบริหารงานทั่วไป
- นักวิชาการศึกษา
- นิติกร
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักทรัพยากรบุคคล
- นักบริหารงานคลัง
- นักวิชาการเงินและบัญชี
- นักวิชาการคลัง
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการพัสดุ
- เจ้าพนักงานพัสดุ
- เจ้าพนักงานธุรการ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- นักบริหารงานช่าง
- นายช่างโยธา
- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
- นักพัฒนาชุมชน
- เจ้าพนักงานธุรการ

ฯลฯ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

- การพัฒนาศักยภาพความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่น
 - เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ การกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงาน
 - การพัฒนาตนเองและทีมงานเชิงพฤติกรรม
 - หัวใจหลักของการบริการ
- ฯลฯ

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- จรรยาบรรณของข้าราชการ
 - หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
 - จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล
- ฯลฯ

วิธีการพัฒนาบุคลากรและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

- ๔.๑ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว มีดังนี้
- (๑) การปฐมนิเทศ
 - (๒) การฝึกอบรม
 - (๓) การศึกษาหรือดูงาน
 - (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
 - (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้ว จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และหลักสูตรด้านการบริหารตามโครงการดังต่อไปนี้

อบต.ดำเนินการเอง

- (๑) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
- (๒) โครงการพัฒนาจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ฯลฯ

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- (๒) โครงการอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- (๓) โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
- (๔) โครงการอบรมหลักสูตรนิติกร
- (๕) โครงการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่พัสดุ
- (๖) โครงการอบรมหลักสูตรนายช่างโยธา

ฯลฯ

หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ประชุม/สัมมนา/อบรม ตามที่ได้รับมอบหมาย
- (๒) ประชุม/สัมมนา/อบรม ตามโครงการถ่ายโอนภารกิจ

ฯลฯ

๔.๒ ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

- (๑) ปี พ.ศ.๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
- (๒) ปี พ.ศ.๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
- (๓) ปี พ.ศ.๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแฮ้วใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

| โครงการ | การพัฒนา | | | งบประมาณ | ปีที่ดำเนินการ |
|--|----------|-------------|--------------|----------|----------------|
| | อบต. | กรมส่งเสริม | หน่วยงานอื่น | | |
| อบต. ดำเนินการเอง | | | | | |
| (๑) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน | / | | | ๖๕๐,๐๐๐ | ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ |
| (๒) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | / | | | ๒๐,๐๐๐ | |
| (๒) โครงการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร ฯลฯ | / | | | ๑๐,๐๐๐ | |

| โครงการ | การพัฒนา | | | งบประมาณ | ปีที่ดำเนินการ |
|---|----------|-------------|--------------|----------|----------------|
| | อบต. | กรมส่งเสริม | หน่วยงานอื่น | | |
| กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น | | | | | |
| (๑) โครงการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | | / | | ๓๒,๓๐๐ | ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ |
| (๒) โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี | | / | | ๓๒,๓๐๐ | |
| (๓) โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการคลัง | | / | | ๓๒,๓๐๐ | |
| (๔) โครงการอบรมหลักสูตรนิติกร | | / | | ๓๒,๓๐๐ | |
| (๕) โครงการอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ | | / | | ๓๒,๓๐๐ | |
| (๖) โครงการอบรมหลักสูตรนายช่างโยธา | | / | | ๓๒,๓๐๐ | |
| ฯลฯ | | | | | |

| โครงการ | การพัฒนา | | | งบประมาณ | ปีที่ดำเนินการ |
|---------|--|-------------|--------------|----------|----------------|
| | อบต. | กรมส่งเสริม | หน่วยงานอื่น | | |
| ภารกิจ | หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง | | | | |
| | (๑) ประชุม/สัมมนา/อบรม ตามที่ได้รับมอบหมาย | / | / | ๓๐๐,๐๐๐ | ปี ๒๕๖๑- |
| | (๒) ประชุม/สัมมนา/อบรม ตามโครงการถ่ายโอน | / | / | ๓๐๐,๐๐๐ | ปี ๒๕๖๓ |