



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาด
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญในการบริการ สาธารณะแก่ประชาชนประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศไทยมีการ พลิกผันอย่างรวดเร็ว ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ สถานการณ์สภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ผลกระทบของภูมิศาสตร์ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคาดหวัง และการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึง ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันบนความได้เปรียบข้อมูลและการ บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองคนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ และระบบการ ให้บริการในรูปแบบใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรภายใต้ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ผลักดันให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับ ระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมี มาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้าน ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยน ทักษะคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผล สัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการ พัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความ ตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ องค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานใน ระดับต่าง ๆ มา พัฒนางค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้ และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้ กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การ บริหารส่วน ตำบล มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการ ประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐาน ในการ ปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะ ของงานแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์ นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุ เป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด ได้กำหนดแนวทางในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้มี ความสอดคล้องกับ

ตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตร ด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อาจดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอน งาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น กำหนดการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงาน ส่วนตำบลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของ บุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนา บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นโยบายด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีการกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี โดยวิเคราะห์จากปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ซึ่งให้แต่ละส่วนราชการจัดทำปริมาณงานเสนอคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างจะต้องสอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่

๒. นโยบายด้านสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีนโยบายด้านการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง โดยเป็นระบบคุณธรรม และมุ่งเน้นหาผู้ที่มี ความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย องค์การบริหาร ส่วนตำบลขอนแก่น มีการจัดทำและประกาศใช้ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานส่วนตำบลประพฤติ ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัย และปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร โดยการดำเนินโครงการศึกษาดูงานและกีฬา สานสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ และเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีในองค์กร

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ โดยการส่งให้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ให้ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี และมีคุณภาพ

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจและนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลสอบคัดเลือกสายบริหารและให้พนักงานจ้างเข้ารับการเลือกสรร ในตำแหน่งที่สูงขึ้น

หลักสูตรพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ต้องได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง การบริหารคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จำนวน ๔๐ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้าง ทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนากฎหมายการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละ หลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบล ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น พระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนา ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสาขางาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจใน วิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนตำบล พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทาง จริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วน ราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพ ราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจน ประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถ เฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการ เพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชา และระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหา ประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุง กระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับ การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษา ดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และ กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและ ฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการ สัมมนานั้น ๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากร ผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการ พัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความ เชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการ ปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะ งานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและ ระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามรดกความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากร รายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไข ปัญหาและกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็น กระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญ ของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า โดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการ ทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการ พัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ มักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความ ชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่ หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่า การเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยน หน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหา โอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสม กับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบใน การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อาจจะกระทำได้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง สำนักงาน ก.อบต. สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นก็ได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปันทได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ควบคู่กับการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติดีมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตามเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการ เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ค่านิยม

เป้าประสงค์

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นธรรมาภิบาล มุ่งบริการประชาชน”

๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีบุคลิกภาพที่ดี สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๔) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๕) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๖) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนหาด โดยวิเคราะห์จากปริมาณงาน ความยุ่งยาก ความซับซ้อนของงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการ จัดทำปริมาณงานเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างจะต้องสอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ภายในเดือนเมษายน และ ตุลาคม ของทุกปี	งานการเจ้าหน้าที่
ด้านการสรรหาบุคคล มาบรรจุและแต่งตั้ง	สรรหาบุคคลมาบรรจุ และแต่งตั้งตาม ระยะเวลาที่กำหนด	ประกาศรับโอน/ย้าย หรือสอบคัดเลือก พนักงาน เพื่อแทนตำแหน่งที่ว่าง ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบ ระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต.จังหวัด	ไม่ใช้งบประมาณ	มิถุนายน – สิงหาคม ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงาน ปีละ ๒ รอบ	๑.มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มีการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา กับ ผู้บังคับบัญชา	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบแรก : เมษายน ๒๕๖๘ รอบสอง : ตุลาคม ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย	ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลขนหาด จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	ไม่ใช่ งบประมาณ	มกราคม ๒๕๖๘ มีนาคม ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง	ดำเนินการสรรหา คนดี คนเก่งมาดำรงตำแหน่ง	๑.ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด คือ มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบเป็นการทั่วไป มีการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไป อย่างโปร่งใส	ไม่ใช่ งบประมาณ	มิถุนายน – สิงหาคม ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
ด้านการพัฒนาบุคลากร	พัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยวิธีการ ต่าง ๆ	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร ที่กำหนด	ไม่ใช่ งบประมาณ ๑๒๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	แนะนำแนวทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของแต่ละตำแหน่ง	จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจ และนำไปเป็นข้อมูล ประกอบการตัดสินใจในการ เลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ	ไม่ใช่ งบประมาณ	สิงหาคม ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นด้านการพัฒนาบุคลากร	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	วางแผนพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับ เป้าหมาย ภารกิจ และ สมรรถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ - หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง - หลักสูตรนักบริหารงานช่าง - หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรนิติกร - หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน - หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน - หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี - หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ - หลักสูตรนายช่างโยธา	๓๔๕,๐๐๐	พฤศจิกายน ๒๕๖๗ มกราคม ๒๕๖๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เมษายน ๒๕๖๘ มีนาคม ๒๕๖๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ มิถุนายน ๒๕๖๘ มิถุนายน ๒๕๖๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ตุลาคม ๒๕๖๘	อบต.ขอนแก่น
การพัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีความรู้ด้าน ดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	วางแผนพัฒนาบุคลากร ด้านดิจิทัล และนวัตกรรม	- โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการ หลักสูตร “การใช้ AI เพื่อสนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารโครงการก่อสร้าง”	๑๒,๐๐๐	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นด้านการพัฒนาบุคลากร	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรด้านการมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	วางแผนพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม	- โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว - โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระราชินี - โครงการวันท้องถิ่นไทย	๖๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐	๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘	 สำนักปลัด อบต
การพัฒนาบุคลากร ด้านการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สمان สามัคคีในองค์กร	วางแผนส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากรด้านการ ทำงานเป็นทีม	- โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๓๐๐,๐๐๐	เมษายน ๒๕๖๘	กองการศึกษาฯ
การพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	วางแผนพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน ในหน้าที่	- โครงการจัดความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ไม่ใช่ งบประมาณ	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
การพัฒนาบุคลากรโดย การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง	วางแผนการส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ด้วยตนเอง	- มีระบบ Free Wifi เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใน องค์กรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	สำนักปลัด อบต.

