



แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568



องค์การบริหารส่วนตำบลบางนอน

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน	๑
การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (SWOT)	๕
แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๗
แผนการดำเนินงาน	๙
แผนพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากร	๑๑

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๕. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ น้ำไหล ไฟสว่าง ข้าวสารเร็ว ทางสะดวก สังคมดี มีน้ำเพื่อการเกษตร ”

พันธกิจ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาน้ำดื่ม น้ำใช้
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านไฟฟ้า
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการติดต่อสื่อสาร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการคมนาคม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
๑๐. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๑๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ก่อสร้าง ขยายเขต ปรับปรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน
๒. พัฒนาระบบไฟฟ้า
๓. พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ท่อเหลี่ยม ท่อระบายน้ำ และจัดซื้อแผ่นป้ายไฟจราจร
๕. ส่งเสริมการศึกษา
๖. ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและกิจกรรมการที่เข้าร่วมของชุมชน
๗. ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
๘. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๙. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
๑๐. จัดให้มีสถานที่ท่องเที่ยว
๑๑. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. จัดให้มีที่ประชุมและปรับปรุงที่ประชุมหมู่บ้าน
๑๓. พัฒนาด้านศักยภาพของบุคคลในองค์กรและชุมชน
๑๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
๑๕. พัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

จุดมุ่งหมาย

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน อันได้แก่ อำนวยความสะดวกในการคมนาคม จัดหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค เพื่อการเกษตรหรือจัดสร้างแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในตำบลบางอน

๒. ไฟสว่างชุมชนปลอดภัย

โดยสำรวจและติดตั้งระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าสว่างให้ครอบคลุมหมู่บ้าน ทางร่วม ทางแยก ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

๓. พัฒนาคุณภาพการศึกษา

โดยการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพ มีการศึกษาที่ดี มีศักยภาพที่จะแข่งขันในระดับภูมิภาค เพื่อจะได้เป็นพลังรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต

๔. จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่มีการพัฒนาและยกระดับคุณภาพความเป็นอยู่ของเด็กปฐมวัย

๕. โครงการคนบางอนสุขภาพดีคุณภาพชีวิตดี

รณรงค์ให้มีการเสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น บริโภคอาหารสะอาด ปลอดภัย มีประโยชน์ และการออกกำลังกายที่เหมาะสม โดยจัดเตรียมความพร้อมให้ความรู้ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

๖. โครงการป้องกันโรคไข้เลือดออก

โดยกำหนดมาตรการกำจัดยุงลาย เพื่อป้องกันไข้เลือดออกให้กับประชาชนเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางอนอย่างต่อเนื่อง

๗. ส่งเสริมเศรษฐกิจ

ส่งเสริมการรวมกลุ่มสินค้าของเกษตรกรให้มีเอกลักษณ์ของตนเอง เป็นการต่อรองราคาและสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อพัฒนาไปสู่ระบบการสร้างตลาดสินค้าการเกษตรของเกษตรกรในตำบลบางอน

๘. ชุมชนเศรษฐกิจ

สร้างเศรษฐกิจตำบลบางอน ด้วยผลิตภัณฑ์และการบริการในชุมชน ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน

๙. ส่งเสริมลานกีฬาต้านยาเสพติด

พัฒนาลานกีฬาในแต่ละชุมชนเพื่อให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ลดปัญหาอาชญากรรม และเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทักษะด้านกีฬา

๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางศาสนา

โดยให้โรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน มีการมุ่งเน้นกิจกรรมทางศาสนาทั้งในและนอกโรงเรียน

๑๑. ส่งเสริมวัฒนธรรม

สร้างอัตลักษณ์ เชิดชูศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดั่งงามโดยส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีที่สำคัญของชาวบางอน เช่น ประเพณีตักบาตรปีใหม่ ประเพณีลอยกระทง งานบุญสารทเดือนสิบ เป็นต้น

๑๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

โดยการสร้างจิตสำนึกเห็นประโยชน์ส่วนรวมสนับสนุนชุมชนให้มีการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพกายให้แข็งแรงสุขภาพจิตให้ผ่อนคลาย สุขภาพสังคมให้แข็งแรง

๑๓. จัดตั้งลานสันทนาการเอนกประสงค์

เพื่อรองรับเยาวชนและประชาชนที่เพิ่มมากขึ้นทุกปีให้เป็นสถานที่ออกกำลังกาย พบปะพูดคุยสมาคม และร่วมทำกิจกรรมทางสังคม และสันทนาการให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพเป็นโอกาสที่จะให้ประชาชนได้ถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญให้แก่เยาวชนรุ่นหลังต่อไป

๑๔. โครงการเพิ่มศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

โดยการอบรม จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานของ อสม. เช่น เครื่องวัดความดันโลหิตสูง เครื่องตรวจวัดระดับน้ำตาลในกระแสเลือด การให้ความรู้แก่ อสม. ในเรื่องของการรับประทานอาหารอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมตามวัย เพื่อเผยแพร่ให้แก่ชุมชนต่อไป

๑๕. จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

โดยการดำเนินงานจัดตั้งศูนย์ อปพร. ในตำบล เพื่อเป็นศูนย์กลางในการบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคาม จากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๓) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนามากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับประสิทธิภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคตทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- ๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ การส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- ๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล
- ๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- ๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
- ๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- ๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- ๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- ๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- ๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- ๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- ๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- ๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- ๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- ๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำรวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑) จัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้กฎหมาย - เป็นองค์กรของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล - อยู่ใกล้สถาบันฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร - มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน - มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา	- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง - การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย - บุคลากรไม่เพียงพอไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม - ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat : T)
- รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร - สถาบันพัฒนาบุคลากรมีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย - ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	- กฎระเบียบไม่ทันสมัยปรับไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป - หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรรับผู้เข้าอบรมจำนวนจำกัด - หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง - บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว - มีความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
- ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี - บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว - บุคลากรมีความรู้ขั้นต่ำนระดับปริญญาตรี - สถานที่ทำงานสะดวกในการเดินทางเพราะเป็นเส้นทางหลักที่มีรถโดยสารประจำทาง	- บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอต่องานที่มากขึ้น - ขาดความกระตือรือร้น - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - มีงบประมาณจำกัด

โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat : T)
- อบต. ให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ - ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	- งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ความหนาแน่นต่อจำนวนประชากรและภารกิจ - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการ พัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจ หน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มี แนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสม เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กร และการ บริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการ คัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็น ธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มี สิทธิอย่างเท่าเทียมกันการสรรและเลือกสรรบุคคล เพื่อเป็น พนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันใน โอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วย กระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบ ได้

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้ พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายหรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการ ดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม องค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลและ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางอน ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่ กฎหมายกำหนด

๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performa Management System) ที่เชื่อมโยงผลการ ปฏิบัติงานจากระดับองค์กร หน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เงินเดือนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการ บริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณี ที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และคำนึงถึงการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่บอกระหว่างจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่าง เคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางอน

๘. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ บุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริม การปฏิบัติงานมิให้บุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

แผนการดำเนินงาน

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓
๑	อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	- การปรับปรุงอัตราแผนกำลัง ๓ ปี	-	↔	↔	↔
		- การรายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	-	↔	↔	↔
		- การจัดทำสถิติอัตรากำลัง	-	↔	↔	↔
๒	การสรรหาและเลือกสรรบุคคล	- การสอบพนักงานจ้าง	-	↔	↔	↔
		- การขอใช้บัญชีพนักงานส่วนตำบลจากบัญชี กสธ.	-	↔	↔	↔
๓	การบรรจุและแต่งตั้ง	- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	-	↔	↔	↔
		- การส่งจ้างพนักงานจ้าง	-	↔	↔	↔
๔	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐,๐๐๐	↔	↔	↔
		- การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร	-	↔	↔	↔
๕	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	- การจัดทำสถิติข้อมูลการเข้ารับการอบรมและพัฒนาบุคลากร	-	↔	↔	↔
		- การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน	-	↔	↔	↔
		- การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น	-	↔	↔	↔
		- การประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-	↔	↔	↔
๖	สวัสดิการและค่าตอบแทน	การประชุมคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน	-	↔	↔	↔
๗	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัย	- โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๐,๐๐๐	↔	↔	↔
		- โครงการพนักงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	↔	↔	↔
๘	การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ในสายอาชีพการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนระดับของพนักงานส่วน ตำบลและการเลื่อนวิทยฐานะของพนักงานครูส่วนตำบล	-	↔	↔	↔
		- การประชุมคณะกรรมการเลื่อนระดับฯ ระดับชำนาญงาน และ ระดับชำนาญการ	-	↔	↔	↔
		- การประชุมคณะกรรมการเลื่อนระดับฯ ระดับชำนาญการพิเศษ	-	↔	↔	↔
		- การประชุมคณะกรรมการเลื่อนระดับฯ ระดับชำนาญการพิเศษ	-	↔	↔	↔

ลำดับ ที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๙	ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	- การเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครู กิจกรรม ๕ ส.	-	▶			▶
๑๐	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ	-	▶			▶

แผนพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากร

โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม	ลักษณะการฝึกอบรม/ระยะเวลาดำเนินการ		
			อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	ระยะเวลาดำเนินการ
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการที่ติดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สู่ความเป็นเลิศโดดเด่น และยั่งยืน" (น.บ. รุ่นที่ ๑)	มีความเข้าใจแนวทางการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ในประกาศคณะกรรมการหลักสุภาพแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น หรือพื้นที่ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด จะดำเนินการวางแผนการทำงานให้ถูกต้องมากขึ้นไป	มีความเข้าใจแนวทางการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ในประกาศคณะกรรมการหลักสุภาพแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น หรือพื้นที่ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด จะดำเนินการวางแผนการทำงานให้ถูกต้องมากขึ้นไป		✓	๒๙ พ.ย. - ๑ ธ.ค. ๖๗
โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการที่ติดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สู่ความเป็นเลิศโดดเด่น และยั่งยืน" (น.บ. รุ่นที่ ๑)	มีความเข้าใจแนวทางการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ในประกาศคณะกรรมการหลักสุภาพแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น หรือพื้นที่ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด จะดำเนินการวางแผนการทำงานให้ถูกต้องมากขึ้นไป	มีความเข้าใจแนวทางการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ในประกาศคณะกรรมการหลักสุภาพแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น หรือพื้นที่ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด จะดำเนินการวางแผนการทำงานให้ถูกต้องมากขึ้นไป		✓	๑๕ - ๒๑ ธ.ค. ๖๗

โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม	ลักษณะการฝึกอบรม/ระยะเวลาดำเนินการ		
			อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	ระยะเวลาดำเนินการ
โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “แนวทางการดำเนินงาน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การ ใช้ ๑๑๙ การเบิกจ่ายเงิน การใช้ เงินสะสม อบต./ศพด. การจัดงาน การช่วยเหลือประชาชน การ ประชุมสภา และข้อห้าม ๑๘๐ วัน ก่อนเลือกตั้ง สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานส่วน ท้องถิ่น”	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบและ เข้าใจการบริหารงบประมาณและการ ใช้เงินของ อบต.	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น		✓	๒๑ - ๒๓ ก.พ. ๖๘
โครงการอบรมสัมมนาทาง วิชาการ”พัฒนาศักยภาพท้องถิ่นสู่ การบริหารงานอย่างมีคุณภาพ”	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ บริหารงานงบประมาณแหล่ง งบประมาณ และการเตรียมความ พร้อมในการขอรับงบประมาณตรงกับ สำนักงานงบประมาณ	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น		✓	๒๔ - ๒๖ เม.ย. ๖๘

โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม	ลักษณะการฝึกอบรม/ระยะเวลาดำเนินการ		
			อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	ระยะเวลาดำเนินการ
โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการหลักเกณฑ์ระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการปรับอัตราเงินเดือนจากระบบแห่งเป็นระบบร้อยละ การใช้อัตราส่วนปรับวิทยฐานะเป็นประสบการณ์เพื่อลดเวลาทางบริหาร การสรรหาพนักงานผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจ่าย เงิน ค่าตอบแทนคณะกรรมการคัดเลือกในกรณีต่าง ๆ และการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลง	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น		✓	๒๙ พ.ค. – ๒ มิ.ย. ๖๘

โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม	ลักษณะการฝึกอบรม/ระยะเวลาดำเนินการ		
			อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	ระยะเวลาดำเนินการ
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “เจาะลึกระเบียบการเบิกจ่ายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เทคนิคระเบียบการจัดงานตามอำนาจหน้าที่โดยใช้ ๖๑๑๙ และจัดซื้อ/จัดจ้าง เริ่ม TOR ตาม ๖๑๕๙ ราคาากลาง ตรวจงาน และการบริหารกิจการสภา การเตรียมความพร้อมการจัดการเลือกตั้ง ๑๘๐ วัน การใช้จ่ายในช่วง ๙๐ วัน ก่อนครบวาระ ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับพนักงานผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น”	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่ายเงินและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเทคนิคระเบียบการจัดงานตามอำนาจหน้าที่ การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดทำขอบเขตของงาน (TOR)	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น		✓	๑๓ - ๑๕ มี.ย. ๖๘

โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	คุณสมบัติผู้เข้าร่วมอบรม	ลักษณะการฝึกอบรม/ระยะเวลาดำเนินการ		
			อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	ระยะเวลาดำเนินการ
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ และมีทักษะ ในการบันทึกข้อมูล และสามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้อง	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น		✓	๑๕ - ๒๗ ก.ค. ๖๘
โครงการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรเพื่อใช้จ่ายเงินสะสม/จ่ายขาดเงินสะสม การโอน/การแก้ไขค่าใช้จ่าย การกักเงิน ค่าใช้จ่ายช่วยเหลือประชาชนการเบิก จ่ายเงินอุดหนุน ค่าใช้จ่าย อปพร. ค่าใช้จ่ายกิจกรรม ประปาท้องถิ่น และค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้งท้องถิ่น	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้รู้และเข้าใจแนวทางการใช้จ่ายเริ่มแต่การตั้งงบประมาณจ่าย เงินสะสมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และการเบิกจ่ายของแต่ละหน่วยงาน (สำนัก/กอง) ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น		✓	๒๙ - ๓๑ ส.ค. ๖๘

โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	คุณสมบัติผู้เข้าร่วมอบรม	ลักษณะการฝึกอบรม/ระยะเวลาดำเนินการ		
			อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	ระยะเวลาดำเนินการ
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อห้าม และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่นที่ถูกต้อง	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น		✓	๔ - ๖ ก.ย. ๖๕
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ชักซ้อมความเข้าใจพระราชบัญญัติ การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ การตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น พร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการเลือกตั้งขององค์กรปกครองท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ในช่วง ๑๘๐ วัน และ ๙๐ วันก่อนครบวาระ	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องตามกรอบของกฎหมาย	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น		✓	๒๖ - ๒๘ ก.ย. ๖๕

