



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ
วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อ
เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในช่วง
ระยะเวลา ๓ ปี นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลใช้ในการพัฒนาบุคลากร
อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลโคกสว่าง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เรื่อง แผนพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพรศักดิ์ นามราช)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานการให้บริการแก่ประชาชน พัฒนาสร้างสรรค์ความเจริญให้เกิดแก่ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น และพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นนั้นจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งถ้ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้องค์กรเจริญขึ้นเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

๒. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

“ ตำบลน่าอยู่ คู่การพัฒนา แก้ปัญหาความยากจน ชุมชนเข้มแข็ง ”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๒.๓ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงกำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวข้องกับการสาธารณสุขโรคต่างๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ และอำนวยความสะดวกในชุมชนโดยดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ การระบายน้ำ การวางผังเมือง เป็นต้น

๒. พัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เป็นการพัฒนากิจกรรมเกี่ยวกับโครงการด้านการประกอบอาชีพของประชาชนทั้งทางด้านการเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ ได้แก่ การส่งเสริมตลาดชุมชน สินค้าพื้นเมือง สนับสนุนกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้และรวมถึงการจัดการและส่งเสริมในเรื่องของการท่องเที่ยวเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดนครพนมในด้านการพัฒนาและส่งเสริมการการท่องเที่ยว เป็นต้น

๓. พัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพชุมชน และการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และมีความยั่งยืน ได้แก่การอนุรักษ์ แหล่งน้ำและป่าไม้ การกำจัดขยะมูลฝอย การบำบัดน้ำเสีย และการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

๔. พัฒนาด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ เน้นการส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพ ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายของรัฐบาลโดยการจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับการศึกษาให้กับนักเรียน สนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อสร้างความเป็นเลิศแก่เยาวชน ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา เพื่อสร้างความเป็นเลิศแก่เยาวชน ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา เพื่อบรรลุสู่ความเป็น “บ้านเมือง น่าอยู่” ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. พัฒนาคนและสังคม มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และรวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน ซึ่งมีกิจกรรม / โครงการเกี่ยวกับการสาธารณสุข การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชน การนันทนาการและส่งเสริมการกีฬา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส

๒.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ร้อยละของถนนที่ได้มาตรฐาน ๒. ร้อยละของประชาชนเดินทางสะดวกสบาย ๓. ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง ๔. ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค ๕. ร้อยละของประชาชนมีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมอาชีพ ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการฝึกอาชีพ ๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านสาธารณสุขและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาทางการศึกษา ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านศาสนา และวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	๑. ร้อยละของคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชน

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งสร้างและบูรณะถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้า และสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ พัฒนาการเกษตรและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริมการท่องเที่ยว
3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมด้านสุขภาพชุมชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ การบริหารจัดการขยะ
4.ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	1.พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ 2.ส่งเสริม สนับสนุนงานศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
5.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	1. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส 2.ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ

๒.๖ กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลโคกสว่าง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลโคกสว่างในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. การพัฒนารายได้และส่งเสริมอาชีพ
๒. การก่อสร้าง ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณสุขการ
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๘. การลดปัญหายาเสพติด
๙. การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๑๐. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๑๑. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟู พัฒนาการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม

๒.๙ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้จัดให้มีประชาคมระดับตำบลขึ้น เพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น ในครั้งนี้จึงได้นำข้อมูลต่างๆ ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากผู้นำชุมชน ผู้แทนประชาคม และข้อมูลจากการทำแผนชุมชนของตำบลโคกสว่างมาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชนได้ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>๑. ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก สาเหตุ สภาพถนนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ช่วงฤดูฝนการสัญจรไปมาไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อและถนนเพื่อการเกษตรยังไม่ได้รับการพัฒนาประชาชนไม่สะดวกในการขนพืชผลเกษตร รวมทั้ง ๘ หมู่บ้าน</p> <p>๒. ปัญหาสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ที่มีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน สาเหตุเกิดจากการขยายบ้านเรือนของราษฎร และการย้ายบ้านไปจากแหล่งน้ำชุมชนไปอยู่ตามทีนาของตัวเองซึ่งเลยแนวเขตไฟฟ้าแรงต่ำออกไปและเขตรบบประปายังไปไม่ถึง</p> <p>๓. ปัญหาการขาดน้ำดื่มที่สะอาด สาเหตุราษฎรขาดการชะกักเก็บน้ำไว้บริโภคจึงทำให้ไม่มีน้ำดื่มในช่วงฤดูแล้ง</p> <p>๔. ปัญหาแหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ สาเหตุ แหล่งน้ำสาธารณะในพื้นที่มีความตื้นเขินกักเก็บน้ำไม่เพียงพอตลอดปี</p>
๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	<p>๑. การขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร สาเหตุ เกิดจากแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน และไม่มีฝายกั้นน้ำขนาดใหญ่ที่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ถึงหน้าแล้ง และแหล่งน้ำใต้ดินเพื่อการเกษตรยังไม่ได้รับการพัฒนา</p> <p>๒. ขาดทุนจากผลผลิตสินค้าทางการเกษตร สาเหตุ เกิดจากผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ และไม่มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร</p> <p>๓. การขาดทุนจากการขายผลผลิต สาเหตุ การทำการเกษตรมีต้นทุนผลผลิตและปัจจัยการผลิตที่สูง เช่น ค่าปุ๋ยเคมี ค่าจ้าง ซึ่งไม่คุ้มกับต้นทุนการผลิต</p> <p>๔. มีการหนี้สินเพิ่มขึ้น สาเหตุ การกู้เงินทั้งนอกและในระบบเพื่อมาลงทุนรวมทั้งมีพฤติกรรมที่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเพิ่มมากขึ้นและไม่มีการจ้างงานในพื้นที่</p>

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
๓. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	<p>๑.ปัญหาด้านขยะ</p> <p>สาเหตุ ขยะมีจำนวนมากการกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่มีการวางระบบที่เหมาะสม</p>
๔. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	<p>๑.ขาดวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย</p> <p>สาเหตุ ขาดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย</p> <p>๒.ขาดโอกาสการเรียนในระดับสูง</p> <p>สาเหตุเกิดจากความยากจนไม่มีทุนในการศึกษาเล่าเรียนของบุตรและผู้ปกครองต้องการให้ช่วยงานทางบ้าน</p>
๕. ด้านสังคม	<p>๑.ปัญหาคุณภาพชีวิต</p> <p>สาเหตุ ราษฎรขาดความสนใจการพัฒนาชีวิตแหล่งบริการสาธารณสุข สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ รวมไปถึงการกินคืออยู่ที่พื้นที่ประสบปัญหาหกรวม ๘ หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากร</p> <p>๒.ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>สาเหตุ การมีพฤติกรรมการอยากสูบบุหรี่ของกลุ่มวัยรุ่นในชุมชน</p> <p>๓.ค่านิยมความฟุ่มเฟือยในการจัดงานต่างๆ</p> <p>สาเหตุ สังคมส่วนใหญ่ยังมีค่านิยมจัดงานประเพณี ที่ใหญ่โตและฟุ่มเฟือย เพราะถ้าจัดใหญ่โตแล้วจะได้บุญมากและเป็นที่นับหน้าถือตาของคนในชุมชน</p> <p>๔.การจัดเก็บภาษีรายได้ของ อบต.</p> <p>สาเหตุ การจัดเก็บภาษีของ อบต.ได้น้อย เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่า</p> <p>๕.ปัญหาขาดงบประมาณเพื่อการบริหารและการพัฒนา</p> <p>สาเหตุ อบต. มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีและเงินอุดหนุนจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการและพัฒนาพื้นที่และตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>๖.สถานที่ อาคารสำนักงานคับแคบ</p> <p>สาเหตุ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และมีการติดต่อราชการจากประชาชนในพื้นที่และหน่วยงานอื่นที่ขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ</p> <p>๗. การมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>สาเหตุ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยในการบริหารจัดการในกิจกรรมการวางแผนและการทำงานของ อบต. ที่ประชาชนเป็นได้รับผลประโยชน์</p>

๓.๐ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท. ๒. องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑. บุคลากรด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ ๒. โรงเรียนยังขาดสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการสอน และวัสดุทางการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ ๓. ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ๔. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านเศรษฐกิจ และการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. การเกษตรเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญ ๓. พื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำเกษตร ๔. การคมนาคมขนส่งสะดวก	๑. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒. เทคโนโลยีสมัยใหม่ราคาแพง ๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตสูง ๔. การใช้สารเคมีทางการเกษตร ๕. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีงบประมาณในการดำเนินการ	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. การกีฬา - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๒. ยาเสพติด - รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเสพติด - มีแหล่งบำบัดฟื้นฟูทุกโรงพยาบาล ๓. สังคมสงเคราะห์ - นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ในตำบลมีสายตรวจตำบล และ อปพร. คอยดูแลความปลอดภัย ๕. สาธารณสุข - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล - มีอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน - ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น	๑. การกีฬา - ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา - ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา - ขาดผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกวิธี ๒. ยาเสพติด - มีการลักลอบจำหน่าย - ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว - ความเจริญทางวัตถุ/ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน ๓. สังคมสงเคราะห์ - ขาดโอกาสเข้าถึงบริการ - ไม่รู้สิทธิของตนเองในการขอรับความช่วยเหลือ - จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม ๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง ๕. สาธารณสุข - โรคติดต่อตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก

๔. ด้านบริการสาธารณะ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑. มีงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	๑. ถนนในตำบลยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและไม่ได้มาตรฐาน ๒. การบรรทุกน้ำหนักเกินและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน	๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	๑. ประชาชนขาดความเข้าใจในการทำงานของภาคราชการ และยังไม่ให้ความร่วมมือด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ในการปฏิบัติงานราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง และสามารถนำมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติ ได้อย่างถูกต้อง และสามารถถ่ายทอดวิชาการที่ได้รับให้แก่เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้

๔. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร นำหลักการ และแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นหลัก ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

๒.๒ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน

๒ ราย ดังนี้

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง จำนวน ๕ ราย ดังนี้

(๑) หัวหน้าสำนักปลัด

(๒) ผู้อำนวยการกองช่าง

(๓) ผู้อำนวยการกองคลัง

(๔) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๒. พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป

สำนักปลัด

(๑) นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน ๑ อัตรา

(๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. จำนวน ๑ อัตรา

(๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. จำนวน ๑ อัตรา

(๔) เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชง. จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

(๑) นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. จำนวน ๑ อัตรา

(๒) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก. จำนวน ๑ อัตรา

(๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

(๑) นักวิชาการศึกษา ปก. จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ครู อันดับ ค.ศ.๑/ค.ศ.๒ จำนวน ๔ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

(๑) นักพัฒนาชุมชน ปก. จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

(๑) นายช่างโยธา ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

๓. การพัฒนาพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป

สำนักปลัด

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

(๒) พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

(๓) คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

(๔) ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

(๑) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ทั่วไป) จำนวน ๔ อัตรา

๒.๓ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน

ดังนี้

๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ

๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ

๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง

๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี

- ๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software)

และเน็ตเวิร์ก (Network)

- ๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมี

ดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล

๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน

๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน

๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ

๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มี

ดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสามงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสามงานละ ๓ ด้าน

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๓.๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ

๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ

๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน

๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ

๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก

๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล

๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์

๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง

๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร

๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง

๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์

๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ

๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ

๓.๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

- ๓.๑.๓.๑๔ การสั่งสมความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๓.๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๓.๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ๓.๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๓.๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๓.๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- ๓.๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๒ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มีดังนี้

- ๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งทั้ง ๕ สมรรถนะ
- ๓.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ
- ๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม/ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕. หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙. หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอลำปาง จังหวัดนครพนม

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ การเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/ พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธาน สภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภา หรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาหรือรองประธานสภา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต.ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น	สมาชิก อบต.ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม/ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๘	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ๆ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔		/
๑๘	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๔	๑๔	๑๔		/
๑๙	หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของ อบต.โคกสว่าง	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕	๓๕	๓๕		/

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม/ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๑๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๒๐	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๒๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๒๒	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๒๓	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ
๒๔	หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บัญญัติงบประมาณ