



# แผนพัฒนาบุคลากร

พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง  
อำเภอพุทไธสง  
จังหวัดบุรีรัมย์

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เกิดขึ้นจากการตกลึกทางความคิดที่ได้จากการระดมสมองของบุคลากรในสังกัดทุกฝ่าย และนำไปกำหนด ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามประเมินผลตามแผนและยุทธศาสตร์ ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดอันประกอบไปด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ทราบถึงความรู้ ทักษะและสมรรถนะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจน คุณธรรมและจริยธรรมและนำไปพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพต่อไป

## สารบัญ

## หน้า

### บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	๑
เป้าหมายของการพัฒนา	๒
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒
ขั้นตอนในการดำเนินงาน	๓
- การเตรียมการและวางแผน	
- การดำเนินการพัฒนา	
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	

### บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

อัตรากำลังบุคลากรในสังกัดที่เข้ารับการพัฒนา	๕
ตารางแสดงหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๙

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานอบต.และบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานอบต. ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานอบต.ที่ดี โดยอบต.กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยแผนดังกล่าวจะต้องมีความชัดเจน และครอบคลุมบุคลากรในสังกัดทุกคนตามแผนอัตรากำลังของอบต. ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาฯ โดยกำหนดให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ,หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง , หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับวิธีการพัฒนาพนักงานให้อบต.ดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ , การฝึกอบรม , การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา และการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เป็นต้น และให้อบต.จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานอบต. ตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องจัดให้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อจักได้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี การมีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีความรู้และทักษะเฉพาะในงานของแต่ละตำแหน่ง
๔. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน และเน้นการสร้างกระบวนการคิดและพัฒนาตนเองได้

### ๓. เป้าหมายของการพัฒนา

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ทุกคนอันประกอบไปด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

จากการตกลึกทางความคิดที่ได้จากการระดมสมองของบุคลากรในสังกัดทุกฝ่ายได้ข้อสรุปในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ดังนี้

๔.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งของแต่ละสายงานที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของอบต.

๔.๒ วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้อบต.ดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาฯ ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๔.๓ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา อบต.ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานอบต. ตามแผนการพัฒนาพนักงานอบต.อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ให้อบต.จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

## ๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

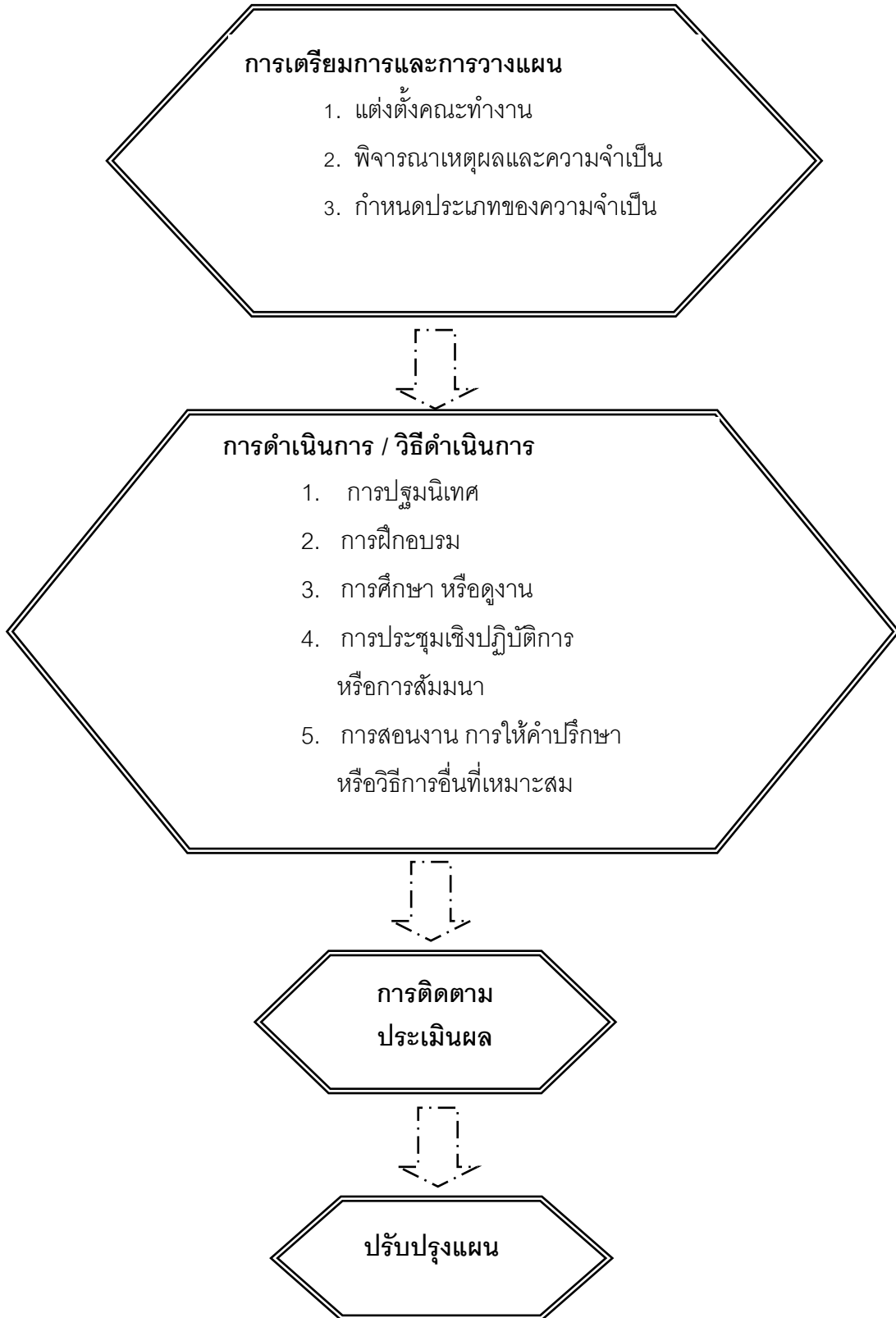
### ๕.๑ การเตรียมการและวางแผน

- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านยาง โดยมีนายก อบต. เป็นประธาน และหัวหน้าสำนักปลัดอบต.เป็นกรรมการและเลขานุการ
- พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยศึกษาวิเคราะห์ว่าบุคลากรในสังกัดแต่ละคนควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างถึงจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่อบต.ตั้งเป้าประสงค์
- กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง , ด้านการบริหาร , ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

### ๕.๒ การดำเนินการพัฒนา

- เมื่ออบต.ได้วิธีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดที่ผ่านการตกลงทางความคิดของบุคลากรในสังกัดทุกฝ่ายแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา เป็นต้น
- วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนา โดยอาจให้อบต.ดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม
- จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา
- นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง



## บทที่ ๒

### แนวทางการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในสังกัดทุกระดับ ทั้งระดับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงาน การบริหารคุณธรรมและจริยธรรมของแต่ละตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดอัตรากำลังบุคลากรในสังกัดที่เข้ารับการพัฒนาฯ ดังนี้

#### ☉ คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
๒. รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
๓. เลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

#### ☉ สภาอบต.บ้านยาง ประกอบด้วย

๑. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
๒. รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
๓. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

#### ☉ สำนักปลัดอบต. ประกอบด้วย

๑. ปลัดอบต.
๒. รองปลัดอบต.
๓. หัวหน้าสำนักปลัดอบต.
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. นิติกร
๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. นักวิชาการเกษตร
๙. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. ลูกจ้างประจำ
๑๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓. พนักงานจ้างทั่วไป



☯ **กองคลัง** ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๔. นักวิชาการพัสดุ
๕. นักวิชาการเงินและบัญชี
๖. ลูกจ้างประจำ

☯ **กองช่าง** ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. เจ้าพนักงานธุรการ
๓. นายช่างโยธา
๔. นายช่างไฟฟ้า

☯ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. นักวิชาการสาธารณสุข

☯ **กองการศึกษา** ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. พนักงานครู อบรม.
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ

☯ **กองสวัสดิการสังคม** ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๒. นักพัฒนาชุมชน
๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

☯ **หน่วยตรวจสอบภายใน** ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณในการดำเนินการ และการติดตามประเมินผล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงานโครงการ	วัตถุประสงค์เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๑. การปฐมนิเทศ	โครงการปฐมนิเทศพนักงานอบต. พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของอบต. อำนาจหน้าที่ภารกิจ และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ระดับของพนักงานอบต. และพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	จำนวนของพนักงานอบต. และพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	ปฐมนิเทศ	- (ใช้วิทยากรของอบต.)	๑ - ๒ วัน	พนักงานอบต. และพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อบต.ดำเนินการเอง	จากแบบทดสอบ
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	คณะผู้บริหารสมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	จำนวนของคณะผู้บริหารสมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมจริง	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดอบต.	จากแบบประเมินผลและการสังเกตผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงานโครงการ	วัตถุประสงค์เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๒. การฝึกอบรม	๒.๒ โครงการฝึกอบรมผู้บริหารตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร	คณะผู้บริหารของอบต.	จำนวนของคณะผู้บริหารของอบต. ที่เข้ารับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการโครงการฝึกอบรมจริง	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	จากการรายงานผลการฝึกอบรมของสถาบันฯ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๒. การฝึกอบรม	๒.๓ โครงการฝึกอบรมพนักงานอบต. ตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสายงานของพนักงานอบต.	ระดับของพนักงานอบต.	จำนวนของพนักงานอบต. ตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ ที่เข้ารับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมจริง	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	จากการรายงานผลการฝึกอบรมของสถาบันฯ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงานโครงการ	วัตถุประสงค์เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๓. การศึกษาดูงาน	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของบุคลากรในสังกัด	คณะผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	จำนวนของคณะผู้บริหารสมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน	ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานจริง	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานมีความรู้และสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	สำนักปลัดอบต.	จากแบบประเมินผลและการสังเกตผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	โครงการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร	คณะผู้บริหารของอบต.	จำนวนของคณะผู้บริหารของอบต. ที่เข้ารับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ในสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการจริง	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	ผู้เข้ารับการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	จากการรายงานผลการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการของสถาบันฯ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงานโครงการ	วัตถุประสงค์เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๕. การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น ๆ	๕.๑ โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากรในสังกัดให้สูงขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	จำนวนของคณะผู้บริหารสมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	การศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	สำนักปลัดอบต.	จากรายงานผลการศึกษา
	๕.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	จำนวนของคณะผู้บริหารสมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	ส่งเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งและสายงาน	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการพัฒนาฯ จริง	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองการศึกษา	จากแบบประเมินผลและการสังเกตผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

(ลงชื่อ)



(นายพดล สวามิชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

(ลงชื่อ)



(นายทินกร กัณหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล