

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการดูแลทุกข์สุขของประชาชนในพื้นที่ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จึงกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรอยู่ที่คุณภาพของคน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารท้องถิ่นตลอดผู้บังคับบัญชาและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินการเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถผลักดันเป้าหมายและภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความเป็นมา	๑
วิสัยทัศน์	๑
พันธกิจ	๑
การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล	๒
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๔

๑.ความเป็นมา

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าไร ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาได้พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยยึดหลักสมรรถนะและผลงาน ตลอดจนดูแลขวัญและกำลังใจ สร้างความก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตที่ดีที่เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรม”

ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีลักษณะ ดังนี้

- มีความประหยัด ประหยัดต้นทุน ทรัพยากรและเวลา
- มีความรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา

ประสิทธิผล (Effectiveness) มีคุณลักษณะ ดังนี้

- มีผลสำเร็จตามบรรลุเป้าหมาย
- มีคุณภาพ

คุณธรรม (Morality) และจริยธรรม (Ethics)

- การครองตนและประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามขนบธรรมเนียมวัฒนธรรม
องค์กร มีวินัย ซื่อสัตย์ ยุติธรรม อุดม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

พันธกิจ (Mission)

สรรหา	บุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นคนดี
พัฒนา	บุคลากรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีคุณธรรม จริยธรรม
รักษาไว้	รักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร
ใช้ประโยชน์	จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและส่งเสริมให้ทำงานเต็มศักยภาพตาม ความสามารถ

๓.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.มีบุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก ทันต่อเป็นเหตุการณ์ ๒.มีคำสั่งแบ่งงานหรือมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับ ๓.มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีสถานที่อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒.เจ้าหน้าที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๓.ขาดการสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๔.ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.ความก้าวหน้านายอาซีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว กว่าหน่วยงานราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง ๒.ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆเนื่องจากเป็นนิติบุคคล ๓.มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔.มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน	๑.ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย ๒.นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ ๓.การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๔.นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ดังนี้

๔.๑ นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร ดังนี้

- ๑) การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นตามพันธกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบแผนงานที่ติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) การพัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔)

๔.๒ นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลสำหรับคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการทำงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคคลจะดำเนินการผ่านการพิจารณา ร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานรวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆประสบความสำเร็จในสายอาชีพและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๔.๓ นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวอย่างเป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ Corporate Competency องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวนาระบบการบราหารผลปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๔.๔ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้กำหนดประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อเป็นปฏิบัติให้กับข้าราชการเพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของบุคลากรในหน่วยงาน

๔.๕ นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

๔.๖ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรทุกคนตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายและทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๔.๗ นโยบายสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังสรรค์ภาพของทั้งบุคลากรในองค์กรและองค์กรโดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดองค์ประกอบ ๓ ประการดังนี้

ประการที่ ๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ทักษะและสมรรถนะดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจึงต้องเน้น

- ▶ การพัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น
- ▶ การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
- ▶ การสร้างสรรค์ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ ๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้ายเพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในการงานโดยเกณฑ์และกระบวนการที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุนให้เลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร สามารถคัดเลือกคนดีคนเก่งที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ

ประการที่ ๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร เนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

- ▶ การสร้างขวัญและกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร
- ▶ องค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรเหล่านี้ด้วย

๔.๘ นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว มีการกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่พึงได้พึงมี สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กรโดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่การงานความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๕.กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว ถือว่าทรัพยากรเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ด้านการบริหาร

- ๑.กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- ๒.มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางนาการบริหารให้เป็นไปตามแผนงาน
- ๓.มีการจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๒ การวางแผนอัตรากำลังการบริหารอัตรากำลัง

- ๑.การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒.การพัฒนากระบวนงานติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓.การพัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๕.๓ การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑.สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเป็นการรายงาน ติดตาม และ ร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะ
๒. ทุกส่วนราชการมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ต่างๆ ขององค์กรปลดเกิดการเลือกเปลี่ยนเรียน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๕.๕ ระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกท่านในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลเดียว
๒. ให้ทุกงวจัดทำข้อมูลจัดทำมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และ หาแนวทางใน การเชื่อมโยงข้อมูล

๕.๖ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีกาสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความ สามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ต่างๆ
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๖.มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการจัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพงานบรากรสาธารณะ สำหรับผู้พิการ มาชิก สภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำ
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการกิจกรรมพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการและเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบประสังสรรค์ เป็นต้น

๗.มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิด วินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายก องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทราบ
๒. มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละดัยสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมแยกร้างผลประโยชน์จากประชาชนที่ นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับ ประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการ

วิธีการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธี ดังนี้

๑.วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวการถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว เข้ารับการฝึกอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัวเป็นผู้ดำเนินการ

๓.ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหารหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆในส่วนที่ ๕

แผนปฏิบัติการ

แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๕ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๖ จำนวนคน	อบต. ดำเนินการ เอง	หน่วยงาน อื่น	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นายก อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	นายก อบต.ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นายก อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	รองนายก อบต.ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นายก อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภาท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ประธานสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	ประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภาท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ รองประธานสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	รองประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของสมาชิกสภาท้องถิ่น ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	สมาชิกสภาท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๑	๑๑	๑๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ

แผนปฏิบัติการ

แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๕ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๖ จำนวนคน	อบต. ดำเนินการเอง	หน่วยงาน อื่น	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการสภาท้องถิ่นให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	เลขานุการสภาท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารท้องถิ่นให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	นักบริหารท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไปให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานคลังให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลังได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานช่างให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้นยิ่งขึ้น	รองประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ

แผนปฏิบัติการ

แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๕ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๖ จำนวนคน	อบต. ดำเนินการเอง	หน่วยงาน อื่น	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นัก บริหารงานสวัสดิการสังคมให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงาน มากขึ้นยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไป อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน . ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากร บุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ

แผนปฏิบัติการ

แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๕ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๖ จำนวนคน	อบต. ดำเนินการเอง	หน่วยงาน อื่น	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ

แผนปฏิบัติการ

แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๕ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๖ จำนวนคน	อบต. ดำเนินการเอง	หน่วยงาน อื่น	
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการ สาธารณสุขได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘		✓	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุก ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๔	๒๔	๒๔		✓	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ

แผนปฏิบัติการ

แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาบัว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๕ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๖ จำนวนคน	อบต. ดำเนินการเอง	หน่วยงาน อื่น	
๒๒	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้บริหาร สมาชิก อบต.นาบัวและพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๐	๖๐	๖๐		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๒๓	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้บริหาร สมาชิก อบต.นาบัวและพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๐	๖๐	๖๐		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ
๒๔	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัย	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้บริหาร สมาชิก อบต.นาบัวและพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๐	๖๐	๖๐		✓	งบประมาณตามข้อบัญญัติ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค . ๖๓	ม.ค . ๖๔	ก.พ . ๖๔	มี.ค . ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน อบต.นาบัว พนักงานจ้างและพนักงานจ้างเหมาบริการ	-													
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-													
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน	งบ อบต.													
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต.													
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น	งบ อบต.													
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	งบ อบต.													

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. . ๖๔	ม.ค. . ๖๕	ก.พ. . ๖๕	มี.ค. . ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน อบต.นาบัว พนักงานจ้างและพนักงานจ้างเหมาบริการ														
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน														
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน														
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร														
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น														
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน														

[illegible]