

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์บุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีเจ้าน้ำที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องด้วยที่ได้กำหนดไว้ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. สำเร็จให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๗. พนักงานจ้างปฏิบัติงานแทนพนักงานส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การปฏิบัติงานภายใต้ส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงกันอยู่บ่อยครั้ง ๒. เจ้าน้ำที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าน้ำที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งดีๆ และช่วยกำลังใจ ที่จะทำให้ช้าราชการและเจ้าน้ำที่ทุ่มเท กำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีดินที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. มีความใกล้ชิด คุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ดี ๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโท เพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ระบบที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในบริการสาธารณูปโภค ไม่มี/ไม่พอ ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต้องรับภาระเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อุปกรณ์ทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสอนอัตน์อย่างไวดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒.มีภาระหนักลินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔.พื้นที่พัฒนา gwang ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข ๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖.สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่มีครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการประกอบของท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตัวน์ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเริ่มต้นติดต่อทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรประกอบส่วนท้องถิ่น	๑.มีระบบของถังก๊อกกลุ่มพร้อมจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปให้ยากมีผลกระทบกลุ่มญาติที่น้อง ^๑ ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายเชิงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์กรบริหารส่วน ตำบล ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและการกิจ

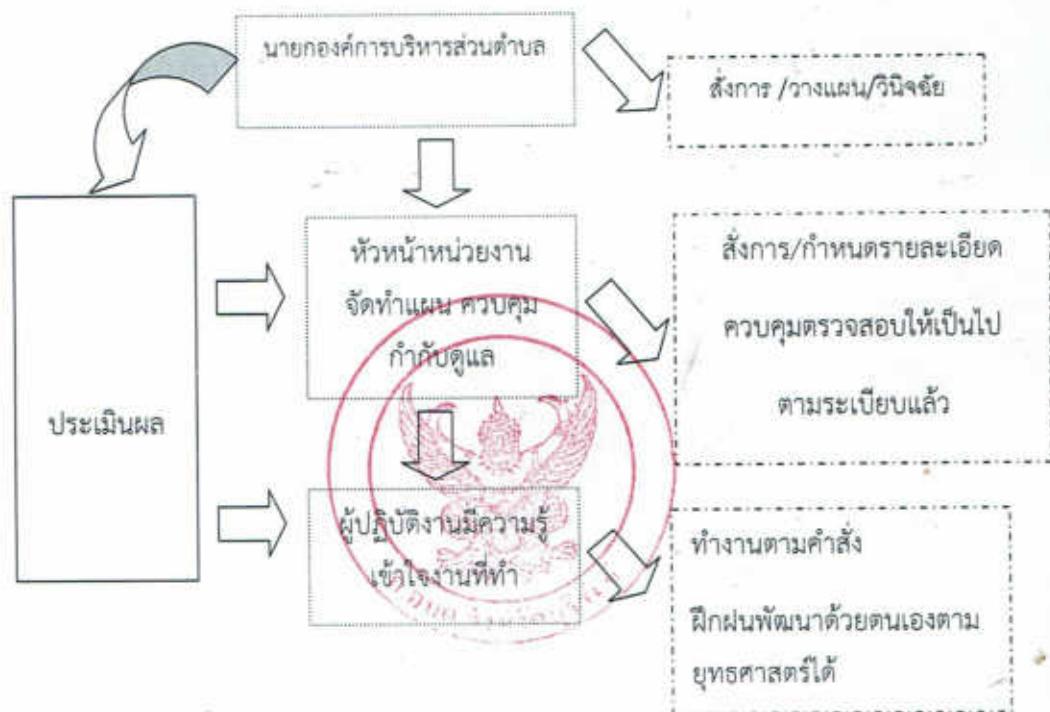
๑. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลบุโล่ร์ ให้มีสมรรถนะ ด้านความคิด และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทักษะที่ต้อง คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลบุโล่ร์ ใน การปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และ การพัฒนาตนเองและสามารถนำมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบุโล่ร์ ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

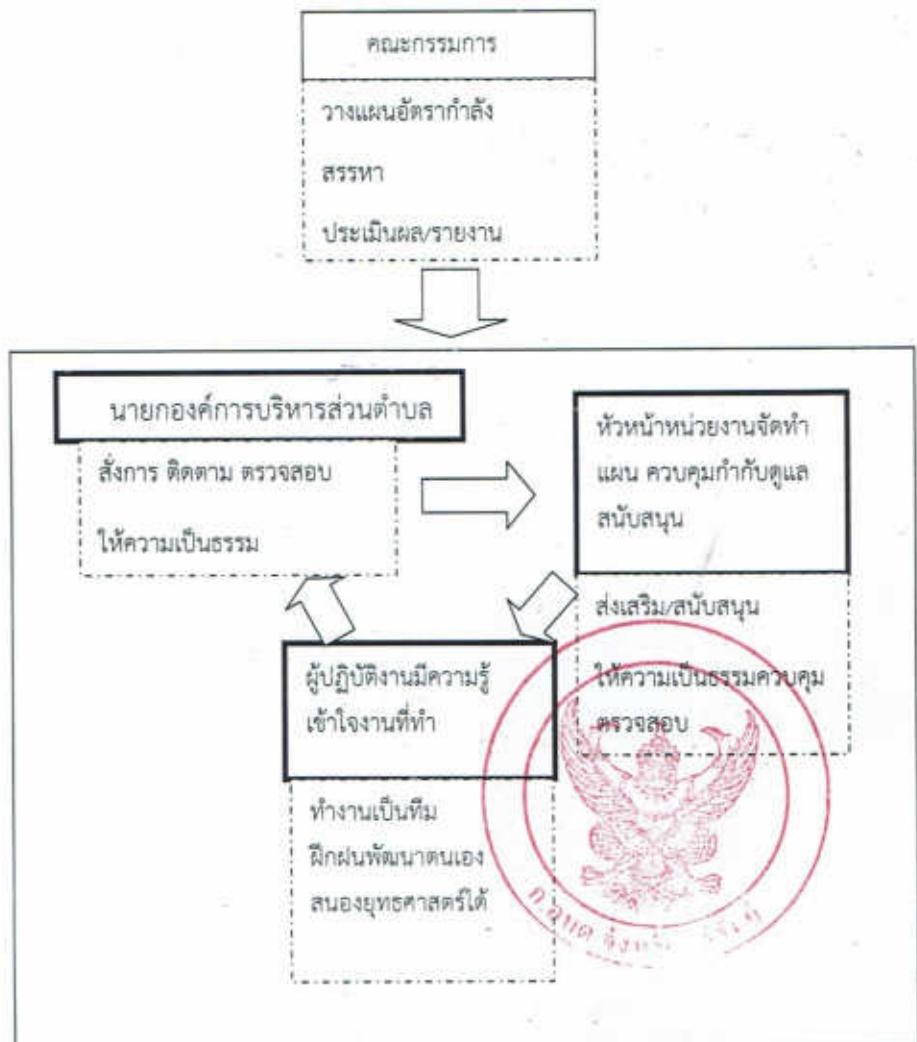
๓. เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และสามารถถ่ายทอดวิชาการที่ได้รับให้แก่เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้

๔. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร นำ หลักการและแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลบุโล่ร์

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนูโภร์ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมการท่าน้ำที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดี ความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนูโภร์ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโลชี จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอธิรاثย์เต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพร์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพร์

๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพร์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพร์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๕) พ.ศ.๒๕๔๖ แผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพร์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพร์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลลัพธ์ที่ต่อการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพร์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๗. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพร์

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพร์ อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ใน การปฏิบัติงานทุกคน

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพร์ทุกคน ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ใน การปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อพัฒนาผู้นำงานส่วนตำบลของ ศูนย์ฯ ตามทุกตำแหน่งทุกอัตราได้รับ ^๓ การพัฒนาภาระในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาต้านภัยคลอก</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อรองรับ ผู้อบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพตัวเอง ให้สามารถนำไปใช้หลักสูตร ต่อไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ที่มีอยู่ในกระบวนการปฏิรักษาราชการ - การพัฒนาเบื้องต้นในการที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ต้านภัยคลอก - ต้านภัยธรรมชาติและรวม จัดซื้อรวม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนต้านภัยคลอกให้มีโอกาสศึกษาดู อย่างต่อเนื่อง โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ศูนย์ฯ ประจำ พนักงาน ช้าง สมอาทิตย์ อบช. ผู้บริหาร และประชานชน ได้มีโอกาสพัฒนา ศักยภาพตามมาตรฐานโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแสดงผลเป็นอยู่ ตามคติเดิม</p>	<p>ดำเนินการรอบหรือว่าตามกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมนัด - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้พันธกิจฯ ตรวจสอบ 	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>๑๘๗,๐๐๐,๐๐๐</p>	<p>อบต.บุญเรือง อุบลราชธานี</p>

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	แผนงาน/โครงการ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจําและพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	วิธีการ ดำเนินการเรื่องหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจําและพัฒนาชั้ง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภาระหนังงานประจำเดือนพัฒนาศักยภาพบุคคล	ระบบเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	งบประมาณ ตามข้อบัญญัติ อบต.บ้านป่ารี	หมายเหตุ
		<ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางแผนการจัดการและประเมินผลภาระหนังงานของบุคคล 			

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานส่วนต้นแบบ ทุกคนพุ่มพันใจตั้งตัวในการ พัฒนาภาษาในประเทศไทยฯ ด้วย การพัฒนาศักยภาพภาษาไทย	แผนงาน/โครงการ การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการผลิตเวลา ลดขั้นตอนในการ ทำงาน การปรับใช้ช้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการประมวลผลงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการติดตามกิจกรรม และ	วิธีการ ดำเนินการของหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นๆโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม ๑. ให้มีการลงประกาศ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสภาพที่งาน และสถานที่ทำการของชาชน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบประมาณ ตามข้อบัญญัติ อalt.บุพธ ๑๘๙,๖๖๖	หมายเหตุ
					

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และหนังงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มุขย์ล้มพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีมุมถลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการลงปลูกป่าเพื่อความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสัมมาร์ต์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นพิจารณาโทษแกบุคลากรในสังกัดที่กระทำผิด วินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล และนายกองค์กร บริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาลง ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎหมาย คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับ ประชาชนหรือองค์กรบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์กรบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(๕) พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๗

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการ แผ่นดิน ที่มีความเป็นปัจจุบัน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๕๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติชุดเดียวและถอนติ่ง พ.ศ.๒๕๓๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

๒. หลักสูตรรองนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

๔. หลักสูตรประธานสภา อบต.

๕. หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.

๖. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.

๗. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.

๔. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น
๖. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๗. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๘. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๙. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๐. หลักสูตรเจ้าหน้าที่งานธุรการ
๑๑. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๒. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี
๑๕. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๑๖. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๑๗. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๘. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๑๙. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๐. หลักสูตรครู
๒๑. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๒. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๓. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๔. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๒๕. หลักสูตรด้านการบริหาร
๒๖. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๒๗. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
๒๘. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๒๙. การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
๓๐. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน



หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวได้

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

