



แผนการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
โทร. ๐ ๗๔๖๒ ๔๔๔๔



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
เรื่อง แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตาม หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง จึงประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมีศักดิ์ ดวงขวัญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

คำนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ได้จัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครอบคลุมถึงบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ

แผนการพัฒนางานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงเป็นเครื่องมือให้การนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒
๒.๑ วิสัยทัศน์	
๒.๒ พันธกิจ	
๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๔
๓.๑ วัตถุประสงค์	
๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา	
๔. หลักสูตรการพัฒนา	๕
๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๕
๕.๑ วิธีการพัฒนา	
๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๖
๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๖
๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑๐
๙. รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม	๑๑

แผนการพัฒนางานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนางานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนางานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนางานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังพนักงงานส่วนตำบลนั้น และแผนพัฒนางานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๑.๒ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ ให้รวมถึงการพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอมด้วย

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอมมีขีดความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่จำเป็นและเหมาะสม

๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในและ
อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม มีค่านิยมของ
องค์กรร่วมกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
ที่มีต่อบุคคลภายนอก

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม
และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ

๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรม
ขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของ
บุคลากรแต่ละคน

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น
ให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอมได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอมให้มีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้านดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสาร และความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานการสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๑.๓ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนใจ ใฝ่รู้ มีการพัฒนาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน

๔.๓ หลักสูตรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๔.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำการพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

๔.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๖ หลักสูตรการเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่นมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๔.๗ หลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๔.๘ หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน

๔.๙ หลักสูตรการดูงานเพิ่มเติมในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการนำความรู้หรือแนวความคิดมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๕.๑ วิธีการพัฒนา

๕.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งในแต่ละครั้งที่ดำเนินการอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็น ความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนา งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนาออกเป็นดังนี้

(๑) วิธีการปฐมนิเทศ

(๒) วิธีการมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) วิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษา การเรียนรู้ หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

(๔) วิธีการฝึกอบรม

(๕) วิธีการศึกษา หรือดูงาน

(๖) วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๕.๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการรับผิดชอบควบคุม ดูแล และพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหาร ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าพะยอม ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบระยะสั้น ระยะเวลาที่ดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความ จำเป็นและความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการ พัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

แบบที่ ๒ แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามรอบแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ดังนี้

๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๗๕,๐๐๐ บาท

๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔๐๕,๐๐๐ บาท

๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๔๕,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยละเอียด ขึ้นอยู่กับ รายจ่ายหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และ กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม กำหนดให้มีการดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม โดยในแต่ละปีงบประมาณพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒ การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม กำหนดให้ในเบื้องต้นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม กำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผล โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๗.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละคนขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าพะยอม

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ พฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลแต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งจัดลำดับ ความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา

๕. เสนอความเห็นต่อนายกองการบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม เพื่อพิจารณา สิ่งการ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ฯ เป็นต้น

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วน ตำบลป่าพะยอม ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนาให้นายกองการบริหารส่วนตำบล ป่าพะยอม อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลแต่ละคน
๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพิจารณาเพิ่มเติม
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง
๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม เพื่อพิจารณาสั่งการ
๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา
๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอมอย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง

แผนผังแสดงกระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และสำเร็จตามที่กำหนดไว้

เกิดการสูญเสีย และสิ้นเปลืองทรัพยากรในด้านต่างๆ

เมื่องานค้างคั่ง และสะดุด ณ จุด

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

พิจารณาว่า ณ จุดใดขององค์กรฯ ที่สมควรต้องจัดให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน

สำรวจความต้องการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์กรฯ ในการพัฒนาเพิ่มเติม

๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องมี การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์กรฯ เพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างและจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

จัดส่งพนักงานส่วนตำบลไปพัฒนากับองค์กร หรือหน่วยงานอื่น

จัดทำโครงการพัฒนา ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

กำหนดเป้าหมายของการพัฒนา
กำหนดเรื่องและเนื้อหาที่จะทำการพัฒนา
กำหนดวิธี และสื่อที่จะใช้ในการพัฒนา
กำหนดวัน เวลา สถานที่ และงบประมาณ

ติดต่อประสานงาน ประธานฯ วิทยากร และผู้ที่จะเข้ารับการ พัฒนาและสถานที่

จัดเตรียมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ และ สถานที่

สรุปและรวบรวม เอกสารและหลักฐาน เพื่อใช้ในการเบิกจ่าย

ดำเนินการพัฒนา โดย อบต.ป่าพะยอม

อนุมัติ

๕. ดำเนินการเสนอเรื่องต่อ นายกองค์การบริหารส่วน ตำบลป่าพะยอม เพื่อ พิจารณาสั่งการ

ไม่อนุมัติ

๖. ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทั้งก่อนและหลังผ่าน การพัฒนาและตลอดจนติดตามผล ที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

ดำเนินการส่งพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไปพัฒนากับหน่วยงาน หรือองค์กรภายนอก

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๘.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	พนักงานส่วนตำบล	๒๒	๒๒	๒๒	
๒	พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	๖	๖	
๓	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒	
๔	พนักงานจ้าง	๒๓	๒๓	๒๓	
รวม		๕๓	๕๓	๕๓	

๘.๒ จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามสายงาน

ลำดับ ที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	
๕	นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	
๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๑๐	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	
๑๑	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๑๗	นายช่างโยธา	๒	๒	๒	
๑๘	นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	
๑๙	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	
๒๐	เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	
รวม		๒๒	๒๒	๒๒	

รายละเอียดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลตามหลักสูตรต่างๆ ตามแผน การฝึกอบรมของสถาบันบุคลากร ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการ ร่วมกับสถาบัน องค์การต่างๆ เพื่อ พัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของ อบต.ป่าพะยอม	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของ อบต.ป่าพะยอม	๒๐๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจแนวคิดในการ ทำงาน การพัฒนา ตนเอง และนำมา ถ่ายทอดบทเรียนและ ปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	บุคลากรของ อบต. ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ทุกกองในสังกัด อบต.
๒	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์ (E-Less) ระบบ ข้อมูลรายจ่าย	เพื่อทบทวนการปฏิบัติงานระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของ อบต.ป่าพะยอม	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ แนวคิดในการทำงาน พัฒนาตนเองและ นำมาถ่ายทอดบทเรียน และปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	๑. ทุกส่วนราชการใน สังกัด อบต. สามารถ วางฎีกาเบิกจ่ายเงินบน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ๒. กองคลังสามารถ ตรวจฎีกาและเบิก จ่ายเงินบนระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ได้	กองคลัง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๓	โครงการทบทวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัยของ อบต.	บุคลากรของ อบต. สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์การศึกษได้อย่างถูกต้อง	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของ อบต. สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์การศึกษาได้อย่างถูกต้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ผู้บริหารสามารถนำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาใช้ในการบริหารงาน	ผู้บริหารส่วนารณนำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาใช้ในการบริหารงาน	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (e-GP)”	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่สุดเข้าใจระเบียบและระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสังกัด อบต. ป่าพะยอม	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างมีข้อผิดพลาดลดน้อยลง	ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความเข้าใจในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP)	กองคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๕	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจสามารถประพฤติตนและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยไม่ฝ่าฝืนระเบียบ ตามแนวทางประมวลจริยธรรมของ อบต.	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.ป่าพะยอม	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑. บุคลากรของ อบต. ได้รับเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติตน และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องโดยไม่ฝ่าฝืนระเบียบ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติตน และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องโดยไม่ฝ่าฝืนระเบียบ	หน่วยงานรับผิดชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างบุคลากรภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าพะยอม

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๖	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมศึกษาดูงาน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ อบต. แนวนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล พนักงานคู่มือการบริหาร ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ อบต.ป่าพะยอม	๑๒๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑. บุคลากรของ อบต. ได้รับเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น	๑. บุคลากรของ อบต. ได้รับเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น	หน่วยงาน รับผิดชอบ