



แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ
ประจำปีงบประมาณ(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร ๐-๓๒๒๘-๒๒๐๙
โทรสาร ๐-๓๒๒๘-๒๒๐๙
<http://www.paktho.go.th>

คำนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและการพัฒนาองค์กรจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล จะต้องมุ่งปฏิบัติในการกิจกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อนำมาประกอบการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ(พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งได้จัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ ประจำปีงบประมาณ(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยเป็นไปตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ซึ่งจัดทำให้ครอบคลุมถึงผู้บริหาร/ผู้ช่วยผู้บริหาร ท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐-๓๒๒๘-๒๒๐๙

โทรสาร ๐-๓๒๒๘-๒๒๐๙

<http://www.paktho.go.th>

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
๒.๑ เป้าหมายการพัฒนา	๓
๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖
ส่วนที่ ๓	
๓.๑ หลักสูตรการพัฒนา	๘
๓.๒ แนวทางการพัฒนา	๑๐
๓.๓ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ	๑๕
ส่วนที่ ๔	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๘
ส่วนที่ ๕	
การติดตามประเมินผล	๒๐

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

.....

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๑๑ ระบุไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราช กฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วน ราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลา มี ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙-๒๘๐ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล , การบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักสูตรและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง,ด้านการบริหาร,ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล,กระทรวงมหาดไทย,จังหวัด และกระทรวงอื่นๆ ประกอบด้วย เช่นการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อได้ตลอดตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถใน การตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้า สู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้ วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้คำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกคน ทุกประเภทตำแหน่ง เพื่อเป็นกรอบในการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ ๒

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

“เป็นองค์กรที่แสวงหาความรู้ให้กับบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลและบริหารจัดการที่ดี”

๒.พันธกิจ

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นหน่วยราชการสมัยใหม่(Thailand ๔.๐)

๒.๒ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร(Digital Government Skill Self-Assessment)

๒.๓ จัดปฐมนิเทศ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓.เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๓.๑ กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภทตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ เข้าร่วมประชุมหรือการอบรมในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๓.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภทตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี

๔.เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔๔ อัตรา ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ .ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๕.การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

๕.๑ จุดแข็ง (Strengths : S)

S.๑ ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม

S.๒ บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

S.๓ มีการพัฒนาบุคลากรร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการหาแนวทางให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการ ฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

S.๔ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต

S.๕ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตภายในสำนักงาน

๕.๒ จุดอ่อน (Weaknesses : W)

W.๑ ที่ทำงานมีความคับแคบ

W.๒ จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานจึงมีมากกว่าจำนวนบุคลากร

W.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ เท่าที่ควร

๕.๓ โอกาส (Opportunities : O)

O.๑ การพัฒนาบุคลากรร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด และผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

O.๒ การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

O.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าตามสายงานทุกประเภทตำแหน่ง

O.๔ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

O.๕ มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน/สัมมนา/ฝึกอบรม

๕.๔ อุปสรรค (Threat : T)

T.๑ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

T.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน

T.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย บางส่วน

T.๔ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

T.๕ งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาบุคลากร

๖.ความต้องการ/ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร

๖.๑ ความต้องการ/ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑) ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร

๒) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ

๓) ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ

๔) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

๕) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้อง บริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า(input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ costbenefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยง ระดับองค์กร (Organization scorecards)

๖.๒ ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ๑) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) เพิ่มความพึงพอใจในงานสู่ความสำเร็จในชีวิตราชการ
- ๓) พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
- ๔) ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
- ๕.ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
- ๖) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

๖.๓ ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

- ๑) เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง(Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนา ชีวิตของประชาชน
- ๒) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน(process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัว ประชาชน
- ๓) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการ หน่วยงานต่างๆในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

๑.๒ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น(หลักสูตรกลาง/หลักสูตร เฉพาะตำแหน่ง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

๒.๓ แผนงานการฝึกอบรมบุคลากรงานด้านอื่นๆที่ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา พิจารณามอบหมายเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)

๑.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการ พัฒนากำลังคน

๑.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๑ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.ปากท่อ		
-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด -การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร	-หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.ปากท่อจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วเสร็จ -ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหา ความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูล	-ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.ปากท่อ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ทุกส่วนราชการ จัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและ ใช้เป็นข้อมูล ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
-การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.ปากท่อ	-มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ในสังกัด อบต.ปากท่อ	-ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ ข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๒ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ		
-โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ	-มีบุคลากรที่เข้ารับ การอบรมดู งานกับหน่วยงานใน ต่างประเทศ/ ภายนอก	-มีบุคลากรที่เข้ารับ การรอมดูงาน กับหน่วยงาน ภายนอก ใน ต่างประเทศ เพื่อ แลกเปลี่ยน วัฒนธรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง เฉพาะตำแหน่ง/วิชาชีพ) ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตร เฉพาะด้าน) ๒.๓ แผนงานการฝึกอบรมบุคลากรงานด้านอื่นๆที่ผู้บริหาร/ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาหมาย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ	-มีการจัดฝึกอบรมฯ ในลักษณะ ของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ บุคลากรในสังกัด - มีการจัดฝึกอบรมฯ ในลักษณะ หลักสูตรเฉพาะด้าน -มีการจัดฝึกอบรม/สัมมนาเชิง ปฏิบัติการกับหน่วยงานอื่นๆ	- หลักสูตรกลางของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการ/หน่วยงานอื่นจัดทำ หลักสูตรเฉพาะด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning) มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต.ปากท่อ ๓.๓ แผนงานความเป็นองค์กรทันสมัย เน้นนวัตกรรมการทำงาน มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐	-มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ -มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ปากท่อ - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ปากท่อ มีการพัฒนาบุคลากร/พัฒนาอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และเน้นนวัตกรรม และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	-จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ปากท่อ เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ - จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก เทศบาลโพธารามสูงเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร -จัดให้มีโครงการฝึกอบรม/กิจกรรม/การส่งเสริมความรู้ ประสพการณ์การพัฒนาบุคลากรในการทำงาน

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒. ให้บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลาย หลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. วิธีการบุคลากรให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี(ก.อบต.จังหวัด) หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๖) การเรียนรู้ผ่านกลุ่มโซเซียลต่างๆเช่น กลุ่มไลน์/กลุ่มเฟซบุค/กลุ่มเพจงานตามตำแหน่งต่างๆ ที่เปิดให้เข้าร่วมกลุ่มในการเรียนรู้ ติดตาม ประสานงานในข้อมูลตามตำแหน่งหน้าที่เป็นต้น

๔. หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

- ๔.๑ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร/ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หมายเหตุ หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
๓. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๔. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๖. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ
๗. ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ
แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง (ปัสด อบต.)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง (รองปลัด อบต.)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักงาน/หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง(หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน/หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานคลัง/ผู้ช่วยการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง(ผอ.กองคลัง)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน/หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานช่าง/ผู้ช่วยการช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง(ผอ.กองช่าง)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน/หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานศึกษา/ผู้ช่วยการกองการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง(ผอ.กองการศึกษาฯ)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน/หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๘.	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ
แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๑๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	เจ้าพนักงานสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๑๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับกวีวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชีได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น	
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับความรู้ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/	
๑๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานครู ได้รับความรู้ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/	
๑๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับความรู้ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/	
๑๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักตรวจสอบภายในหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	นักตรวจสอบภายใน ได้รับความรู้ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/	
๒๐.	หลักสูตรลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้รับความรู้ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	๑	๑	๑		/	

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ
แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๒๑.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาของบุคลากรของ อบต.ปากท่อ	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.ปากท่อ	บุคลากรของ อบต.ปากท่อได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	/	
๒๒	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรของ อบต.ปากท่อ	เพื่อพัฒนาความถูกต้องในการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจของแต่ละบุคคลและกฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามเหมาะสม เพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคม	บุคลากรของ อบต.ปากท่อผู้บริหาร/ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	/	
๒๓.	เสริมสร้างการทำงานด้วยระบบ IT (Thailand ๔.๐)	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจด้วยระบบ IT (Thailand ๔.๐) ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.ปากท่อ	เสริมศักยภาพด้วยวิธีติดตั้งและพัฒนาระบบ Internet ในสถานที่ทำงาน	๑	๑	๑	๑	/	

๑. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ที่	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/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	↙											↗	
๒.	สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกคน	อบต.	↙											↗	ก.สธ.และสถาบันการศึกษา
๓.	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานบุคลากรของ อบต.ปากท่อ สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	อบต.										↕			
๔.	จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของ อบต.ปากท่อ สำหรับ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	อบต.										↕			

๒. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ด.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/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	↓											↑	
๒.	สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกคน	อบต.	↓											↑	ก.สธ.และสถาบันการศึกษา
๓.	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานบุคลากรของ อบต. ปากท่อ สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	อบต.										↕			
๔.	จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของ อบต. ปากท่อ สำหรับ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	อบต.										↕		↕	

๑. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ที่	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/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	↙											↗	
๒.	สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกคน	อบต.	↙											↗	ก.สธ.และสถาบันการศึกษา
๓.	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานบุคลากรของ อบต. ปากท่อ สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	อบต.										↕			
๔.	จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของ อบต. ปากท่อ สำหรับ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	อบต.										↕			

ส่วนที่ ๔

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง(ปลัด อบต.)	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง(รองปลัด อบต.)	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัด/หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๘.	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๑๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๑๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๑๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๑๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๒๐.	หลักสูตรลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๒๑.	เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๒๒.	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.
๒๓.	เสริมสร้างการทำงานด้วยระบบ IT (Thailand ๔.๐)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.

ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผล

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม ประเมินผลต่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อเพื่อทราบต่อไป

การติดตามและประเมินผล

๑.กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วัน ทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๒.ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนาตาม ข้อ ๑ แล้วเสนอผลการติดตามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบต่อไป

๓.นำผลการติดตามและประเมินผลของคณะกรรมการติดตามประเมินผล ใช้เป็นข้อมูล ประกอบการ กำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

๔.ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปีประจำปีรอบ ประเมินเพื่อ ประกอบในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อไป

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑.พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการ ฝึกอบรม ๑ ตำแหน่ง ๑ หลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนทั้งหมดปรากฏในแผนอัตรากำลัง

๒.พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนา ศักยภาพของงานในหน้าที่ปฏิบัติ จากผลคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละรอบการประเมิน