



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกระดาม
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากกระวาน มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลปากกระวาน จะนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

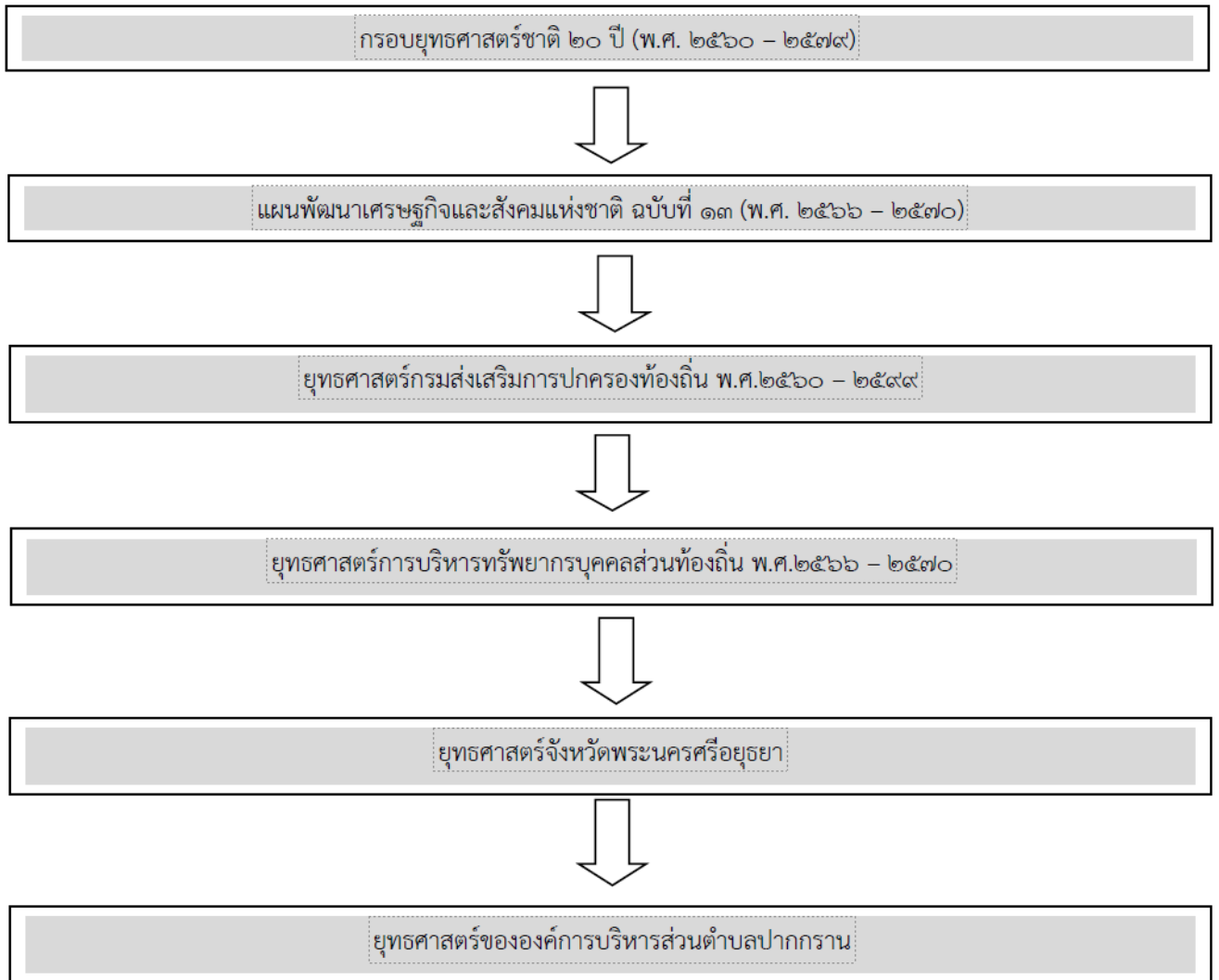
คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลปากกระวาน

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ	หน้า
• ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน	๑-๑๕
บทที่ ๒ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๖-๑๗
• มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
• แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๙
• การแต่งตั้งคณะทำงาน	
• การดำเนินงานตามขั้นตอน	
- แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙	๒๐
• ภาคผนวก	
- ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์



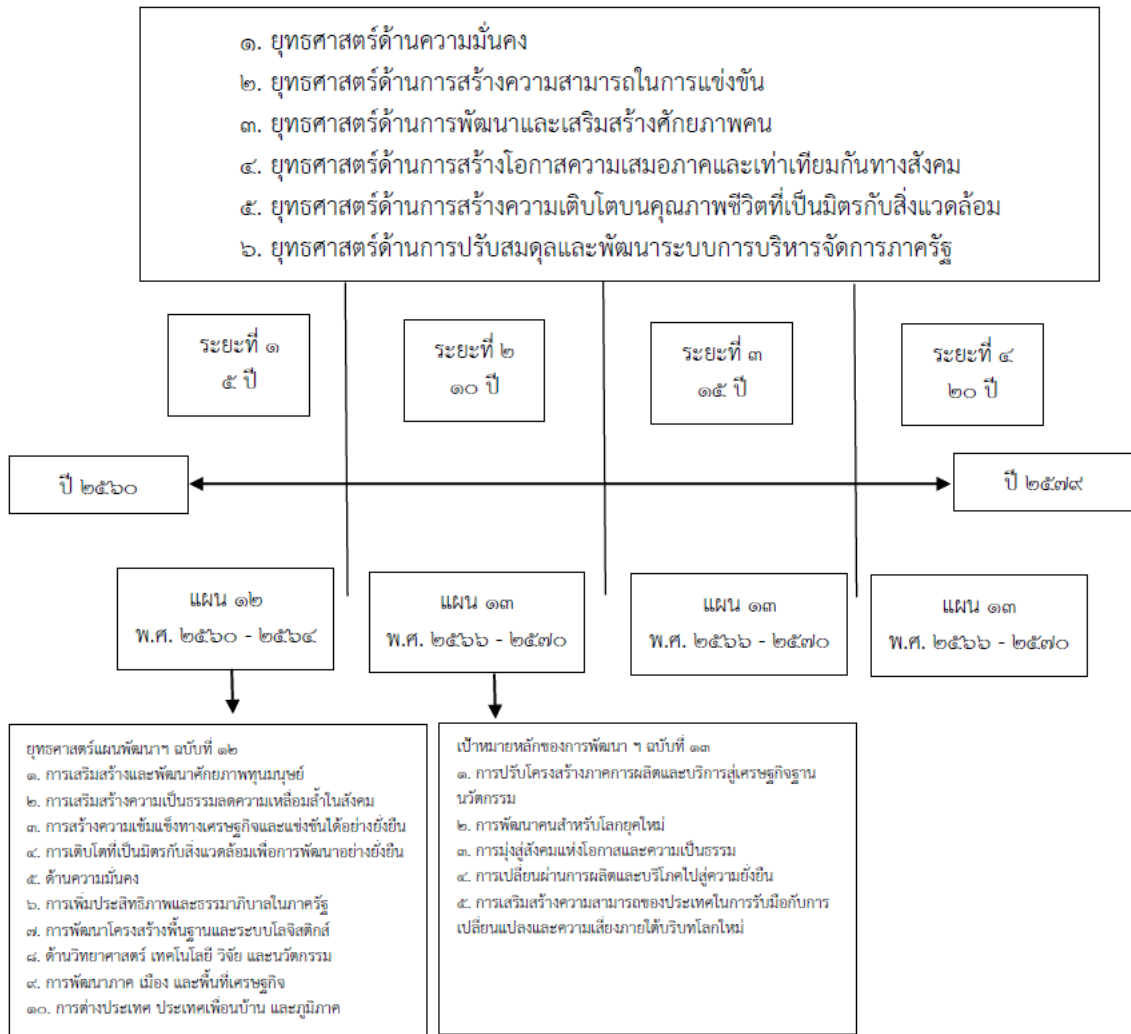
๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตาม พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ ขั้นตอนและกระบวนการ ในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการ ส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ใน อนาคตอันใกล้นี้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมาก ขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและ หน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดมุ่งหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการ ส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้



วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
- ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
- ๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ พัฒนาและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการ ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์ในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) ประกอบมาตรา ๓๓ (๕) มาตรา ๓๓ (๖) และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ดังนี้

- **วิสัยทัศน์**

“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน”
- **เป้าหมาย**
 ๑. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
 ๒. เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
 ๓. สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- **ประเด็นยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว ภายใต้คุณธรรม และหลักความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ธ.

๒. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งอาณาเขตของตำบล

ตำบลปากกราน เป็นหนึ่งในยี่สิบเอ็ดตำบลของอำเภอพระนครศรีอยุธยา (แยกเป็นตำบลที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๓ ตำบล และตำบลที่อยู่ในเขตเทศบาล ๘ ตำบล) และห่างจากที่ว่าการอำเภอพระนครศรีอยุธยา ไปทางทิศตะวันตก ประมาณ ๗ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลอื่น ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลบ้านป้อม	อำเภอพระนครศรีอยุธยา
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลคลองตะเคียน	อำเภอพระนครศรีอยุธยา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลสำเภาล่ม	อำเภอพระนครศรีอยุธยา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลบ้านกลึง	อำเภอบางไทร

เนื้อที่

ตำบลปากกราน เป็นหนึ่งในยี่สิบเอ็ดตำบล ของอำเภอพระนครศรีอยุธยา อยู่ห่างมาทางทิศตะวันตก ๗ กม. มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๒.๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๔,๐๑๘.๗๕ ไร่

๑.๒ ภูมิประเทศ

ตำบลปากกราน มีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำเจ้าพระยาและคลองส่งน้ำรวม ๑๐ สายไหลผ่าน โดยพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม และบางส่วนเป็นพื้นที่พาณิชย์กรรม และที่อยู่อาศัย ซึ่งในช่วงฤดูน้ำหลากมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุทกภัยและน้ำท่วมขังได้ง่าย

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

๑. ลักษณะภูมิอากาศของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ภายใต้อิทธิพลของมรสุม ๒ ชนิด คือมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพัดจากทิศตะวันออกเฉียงเหนือปกคลุมในช่วงฤดูหนาว ทำให้บริเวณจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประสบกับสภาวะอากาศหนาวเย็นและแห้งแล้ง กับมรสุมอีกชนิดหนึ่งคือมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดจากทิศตะวันตกเฉียงใต้ปกคลุมในช่วงฤดูฝนทำให้อากาศชุ่มชื้นและมีฝนตก

๒. อุณหภูมิเฉลี่ย

- อุณหภูมิเฉลี่ยทั้งปี ๒๘.๐ องศาเซลเซียส
- อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๓.๒ องศาเซลเซียส
- อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๓.๘ องศาเซลเซียส

๓. ทิศทางลมในแต่ละฤดู สามารถแบ่งได้เป็น ๓ ฤดู คือ

- ฤดูหนาว เริ่มประมาณกลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ บริเวณความกดอากาศสูงจากประเทศจีน โดยเริ่มมีอากาศหนาวเย็นประมาณกลางเดือนพฤศจิกายนเป็นต้นไป
- ฤดูร้อน เริ่มเมื่อมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือสิ้นสุดลง คือประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม โดยมีอากาศร้อนจัดอยู่ในเดือนเมษายน
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม ซึ่งเป็นช่วงที่มรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมประเทศไทย เดือนกันยายนเป็นเดือนที่มีฝนตกชุกที่สุดในรอบปีและเป็นช่วงที่มีความชื้นสูง

ที่มา : สถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัด : เว็บไซต์กรมอุตุนิยมวิทยา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินในตำบลปากกราน ชุดดินอยุธยา (Ayutthaya Series) ที่เป็นดินเหนียวลิก กรดจัด มีปัญหาเรื่องการระบายน้ำและธาตุอาหาร, ชุดดินเสนา (Sena Series) ตะกอนทะเลผสมตะกอนลาน้ำ, ชุดดินเชียงใหม่ (Chiang Mai Series) เกิดจากตะกอนสันดินริมน้ำระบายน้ำดี และ ชุดดินสระบุรี (Saraburi Series) ที่เป็นดินลุ่มละอียดจากตะกอนน้ำพา ซึ่งแต่ละชุดดินมีลักษณะทางกายภาพและเคมีที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการใช้ประโยชน์ทางการเกษตร เช่น การทำนาข้าว

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน มีทั้งหมด ๑๔ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านพลู
- หมู่ที่ ๒ บ้านสะพานยาว
- หมู่ที่ ๓ บ้านต้นยาง
- หมู่ที่ ๔ บ้านหาดทราย
- หมู่ที่ ๕ บ้านบางกะชา
- หมู่ที่ ๖ บ้านไต้วัดทำใหม่
- หมู่ที่ ๗ บ้านวัดทำใหม่
- หมู่ที่ ๘ บ้านในคลอง
- หมู่ที่ ๙ บ้านในคลองปากกราน
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านทุ่งปากกราน

หมู่ที่ ๑๑ บ้านคลองมอญ
หมู่ที่ ๑๒ บ้านต้นสะตือ
หมู่ที่ ๑๓ บ้านวัดนาค
หมู่ที่ ๑๔ บ้านปากคลองตะเคียน

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน
๑	บ้านพลู	นายศุภกิจ ยินดีพจน์
๒	บ้านสะพานยาว	นางสาวอุบล รัมย์ะโรจน์
๓	บ้านต้นยาง	นายฉนวนวิทย์ คุ้มเสถียร
๔	บ้านหาดทราย	นายอัศนัย มะหะหมัด
๕	บ้านบางกะซา	นายชาญณรงค์ รัมย์ะภาพ
๖	บ้านใต้วัดทำใหม่	นายนพดล พัฒนจันทร์
๗	บ้านวัดทำใหม่	นายสมชาติ กาญจนนิมมาน
๘	บ้านในคลอง	นางนัยนา เปลียนสมุทร
๙	บ้านในคลองปากกราน	นางเพ็ชรอารีย์ คงสมพจน์
๑๐	บ้านทุ่งปากกราน	นายพิชญ์ อุบลรัศมี
๑๑	บ้านคลองมอญ	นายชนากร บุญมาก
๑๒	บ้านต้นสะตือ	นายสมชาย ไกรทัต
๑๓	บ้านวัดนาค	นายเฉลิมชัย เป็รื่องการกิจ
๑๔	บ้านปากคลองตะเคียน	นายศิริชัย นิมา (กำนัน ตำบลปากกราน)

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน เป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๑๒ เขต ดังนี้

- เขตเลือกตั้งที่ ๑ คือ หมู่บ้าน บ้านพลู
เขตเลือกตั้งที่ ๒ คือ หมู่บ้าน บ้านสะพานยาว
เขตเลือกตั้งที่ ๓ คือ หมู่บ้าน บ้านต้นยาง
เขตเลือกตั้งที่ ๔ คือ หมู่บ้าน บ้านหาดทราย
เขตเลือกตั้งที่ ๕ คือ หมู่บ้าน บ้านบางกะซา
เขตเลือกตั้งที่ ๖ คือ หมู่บ้าน บ้านใต้วัดทำใหม่
เขตเลือกตั้งที่ ๗ คือ หมู่บ้าน บ้านวัดทำใหม่
เขตเลือกตั้งที่ ๘ คือ หมู่บ้าน บ้านในคลอง
เขตเลือกตั้งที่ ๙ คือ หมู่บ้าน บ้านในคลองปากกราน
เขตเลือกตั้งที่ ๑๐ คือ หมู่บ้าน บ้านทุ่งปากกราน
เขตเลือกตั้งที่ ๑๑ คือ หมู่บ้าน บ้านคลองมอญ
เขตเลือกตั้งที่ ๑๒ คือ หมู่บ้าน บ้านต้นสะตือ
เขตเลือกตั้งที่ ๑๓ คือ หมู่บ้าน บ้านวัดนาค
เขตเลือกตั้งที่ ๑๔ คือ หมู่บ้าน บ้านปากคลองตะเคียน

๒.๓ ประชากร

๒.๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรในตำบลปากกรานมีจำนวนทั้งสิ้น ๖,๑๓๓ คน แยกเป็นชายจำนวน ๒,๙๕๒ คน หญิง ๓,๑๘๑ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๘๙๓ ครัวเรือน แยกเป็น

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ครัวเรือน (หลังคาเรือน)
๑	บ้านพลู	๑๕๙	๑๙๕	๓๕๔	๙๖
๒	บ้านสะพานยาว	๓๑๖	๓๒๘	๖๔๔	๑๗๐
๓	บ้านต้นยาง	๒๒๒	๒๙๔	๕๑๖	๑๔๘
๔	บ้านหาดทราย	๙๙	๑๒๓	๒๒๒	๔๕
๕	บ้านบางกะชา	๑๕๗	๑๔๙	๓๐๖	๑๑๙
๖	บ้านใต้วัดทำใหม่	๑๑๕	๑๑๑	๒๒๖	๖๙
๗	บ้านวัดทำใหม่	๑๕๘	๑๖๗	๓๒๕	๙๒
๘	บ้านในคลอง	๑๗๕	๑๗๘	๓๕๓	๑๒๐
๙	บ้านในคลองปากกราน	๑๓๗	๑๕๖	๒๙๓	๑๑๙
๑๐	บ้านทุ่งปากกราน	๔๒๑	๔๒๔	๘๔๕	๓๑๗
๑๑	บ้านคลองมอญ	๑๕๒	๑๙๙	๓๕๑	๑๓๐
๑๒	บ้านต้นสะตือ	๔๒๕	๔๑๖	๘๔๑	๒๓๐
๑๓	บ้านวัดนาค	๒๖๕	๒๘๓	๕๔๘	๑๘๓
๑๔	บ้านปากคลองตะเคียน	๑๕๑	๑๕๘	๓๐๙	๕๕
รวมทั้งสิ้น		๒,๙๕๒	๓,๑๘๑	๖,๑๓๓	๑,๘๙๓

หมายเหตุ ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอพระนครศรีอยุธยา ณ เดือน ธันวาคม ๒๕๖๘

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากร	ช่วงอายุ (ปี)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
เด็ก	ทารก - ๖ ปี	๑๗๕	๑๖๖	๓๔๑
เด็กโต	๗ - ๑๒ ปี	๒๑๓	๑๙๕	๔๐๘
วัยรุ่น	๑๓ - ๑๗ ปี	๑๘๗	๑๙๑	๓๗๘
ผู้ใหญ่	๑๘ - ๖๐ ปี	๑,๗๕๗	๑,๘๗๕	๓,๖๓๒
ผู้สูงอายุ	๖๐ ปี ขึ้นไป	๕๗๓	๖๗๔	๑,๒๔๗
รวม		๒,๙๕๒	๓,๑๘๑	๖,๑๓๓

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอพระนครศรีอยุธยา ณ เดือน ธันวาคม ๒๕๖๘

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง

ชั้น	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
มัธยมศึกษาปีที่ ๑	๑๕	๑๑	๒๖
มัธยมศึกษาปีที่ ๒	๕	๑๒	๑๗
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๑๕	๙	๒๔
มัธยมศึกษาปีที่ ๔	๒๐	๑๖	๓๖
มัธยมศึกษาปีที่ ๕	๒๐	๑๑	๓๑
มัธยมศึกษาปีที่ ๖	๒๑	๑๓	๓๔
รวมทั้งหมด	๙๖	๗๒	๑๖๘

โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ จำนวน ๔ แห่ง

ชื่อ สถานศึกษา	จำนวนนักเรียน(คน)									รวม
	อนุบาล			ประถมศึกษา						
	๑	๒	๓	ป.๑	ป.๒	ป.๓	ป.๔	ป.๕	ป.๖	
รร.วัดกลาง ปากกราน(สามัคคี)	-	๘	๑๐	๑๒	๘	๑๗	๑๐	๑๒	๑๗	๙๔
รร.วัดท่าใหม่	-	๒๑	๒๐	๑๗	๑๖	๒๒	๑๖	๒๒	๒๒	๑๕๖
รร.วัดช้าง	-	๗	๕	๖	๖	๔	๑๐	๗	๔	๔๙
รร.วัดปากกราน	-	๔	๙	๕	๕	๒	๗	๘	๔	๔๔
รวมทั้งสิ้น	-	๓๘	๔๔	๓๙	๓๖	๔๖	๔๓	๔๙	๔๘	๓๔๓

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๕ แห่ง

ลำดับ ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)
๑	ศพด.บ้านโนนคลอง	๒๑
๒	ศพด.วัดกลางปากกราน (สามัคคี)	๙
๓	ศพด.วัดท่าใหม่	๑๔
๔	ศพด.วัดช้าง	๑๔
๕	ศพด.วัดปากกราน	๑๒
	รวมทั้งหมด	๗๐

ที่มา : ข้อมูลจากโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลปากกราน ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

๓.๒ สาธารณสุข

สถานพยาบาล จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปากกระวาน ตั้งอยู่ หมู่ ๑๓ ตำบลปากกระวาน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปากกระวาน

- พยาบาล จำนวน ๒ คน
- นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒ คน

ผู้เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล (จำนวนคนต่อปี)

- ผู้ป่วยนอก ๕,๘๔๓ คน

คลินิกเอกชน เป็น คลินิกรักษาโรคทั่วไป จำนวน ๑ แห่ง

๔. อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลปากกระวาน ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชนบ้างซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลปากกระวาน ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นสาธารณะ ได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประกอบกับตำบลอุทัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจพระนครศรีอยุธยา คอยเป็นกำลังสำคัญในการแจ้งเบาะแสและข้อมูลข่าวสารให้กับทางราชการ

๕. ยาเสพติด

ตำบลปากกระวานประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างและเกษตรกรรม มีพื้นที่บางส่วนเป็นโรงงานอุตสาหกรรมและหอพักทำให้มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานจากต่างพื้นที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่ ประชากรจึงมีความหลากหลายเข้ามาอยู่อาศัยส่งผลให้มีปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดเข้ามาในพื้นที่พอสมควร แต่เนื่องจากพื้นที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจพระนครศรีอยุธยา คอยสอดส่องดูแลและหาเบาะแสผู้กระทำผิดอยู่เป็นประจำ ประกอบกับแต่ละชุมชนมีผู้ใหญ่บ้าน คอยเป็นกำลังสำคัญในการแจ้งเบาะแสและข้อมูลข่าวสารให้กับทางราชการ ทำให้มีปัญหายาเสพติดเล็กน้อยแต่ได้รับการบำบัดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖. การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลปากกระวาน ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

- ผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๑๕๔ ราย
- ผู้พิการ จำนวน ๑๙๕ ราย
- ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๒ ราย

๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

๔. ประสานโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่งพิง

๕. ประสานโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านผู้พิการ และผู้ยากไร้

๗.ระบบบริการพื้นฐาน

๗.๑ การคมนาคม/ขนส่ง

ถนนลาดยาง ๕ สาย ที่ตัดผ่านตำบลปากกระวานและเป็นสายหลักในการเดินทาง คือ

- ๑.ถนนบ้านป้อม-บ้านรุน/วัดไก่อเตี้ย ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑,๓,๕,๗,๘,๙,๑๑,๑๓,๑๔
- ๒.ถนนวัดกะซ่าย-ดงตาล ในเขตพื้นที่หมู่ที่ ๒,๙,๑๑,๑๒,๑๓
- ๓.ถนนข้าง อบต.ปากกระวาน-ทางออก ถนนสายหมายเลข ๓๔๗ ในเขตพื้นที่ หมู่ ๘,๙
- ๔.ถนนวัดปากกระวาน-ออกบางบาล ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑๐
- ๕.ถนนวัดท่าใหม่-มัสยิดญามาลู้อิสลาม ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๒,๔,๖

เป็นเส้นทางหลักในการคมนาคมขนส่งการจราจรทางบก มีผู้ใช้ยานพาหนะทางบกคือรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ในเส้นทางหลัก การจราจรคับคั่งในช่วงเร่งด่วนแต่สภาพการจราจรยังไม่ติดขัดมีสภาพคล่อง นอกจากนี้ยังมีถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลูกรัง ครอบคลุมทั่วถึงทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ปากกระวาน

๗.๒ การไฟฟ้า

ไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ อยู่ในความรับผิดชอบของเขตการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงไฟฟ้ารายทางสาธารณะแบบพลังงานแสงอาทิตย์

๗.๓ การประปา

ประปาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปากกระวาน มีน้ำประปาใช้ครบทุกครัวเรือน มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒๒ แห่ง ให้บริการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลปากกระวาน เป็นผู้ดำเนินการบริการประชาชน แหล่งน้ำที่นำมาผลิตน้ำประปา เป็นแหล่งน้ำจากใต้ดิน

๗.๔ โทรศัพท์

มีการให้บริการทั้งโทรศัพท์ประจำที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ภายใต้การให้บริการของบริษัทเครือข่ายของเอกชน

๗.๕ ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

มีการให้บริการของบริษัทขนส่งเอกชนครอบคลุมทั่วพื้นที่ตำบลปากกระวาน

๘.ระบบเศรษฐกิจ

๘.๑ การเกษตร

พื้นที่ทางการเกษตรของตำบลปากกระวาน มีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด ๔๐๐๐๐ ไร่ แบ่งเป็นพื้นที่ถือครองทางการเกษตร ดังนี้

นาข้าว	มีพื้นที่ ๔.....	ไร่	จำนวน ๑๔๔๔	ราย
ไม้ผล	มีพื้นที่ ...	ไร่	จำนวน	ราย
ไม้ยืนต้น	มีพื้นที่.....	ไร่	จำนวน	ราย
พืชผัก	มีพื้นที่.....	ไร่	จำนวน	ราย
ไม้ดอก	มีพื้นที่	ไร่	จำนวน	ราย

๘.๒ การปศุสัตว์

ส่วนใหญ่เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด สุกร

๘.๓ การท่องเที่ยว

แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในพื้นที่ ประกอบด้วย วัดกะซ่าย หมู่ที่ ๑๓

๘.๔ อุตสาหกรรม

กิจการอุตสาหกรรม จำนวน ๖ แห่ง

๘.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

ตลาดสด จำนวน ๑ แห่ง

สถานีบริการน้ำมัน จำนวน ๕ แห่ง

ร้านค้าต่างๆ จำนวน ๘๕ แห่ง

กลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพจักสาน หมู่ที่ ๑๓ จำนวน ๑ แห่ง

๙. แรงงาน

แรงงานในครัวเรือนของเกษตรกรเฉลี่ยแรงงานในครัวเรือน ๑-๒ คน อายุประมาณ ๔๕ - ๖๐ ปี ส่วนแรงงานนอกภาคการเกษตรอยู่ในระหว่างครัวเรือนละ ๒-๓ คน อายุประมาณ ๑๘-๓๕ ปี จะไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

๑๐. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตตำบลปากกราน นับถือศาสนาพุทธและอิสลาม โดยมีสถานที่ทางศาสนา

วัด จำนวน ๔ แห่ง ดังนี้

๑. วัดกลางคลองตะเคียน ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๑๓

๒. วัดท่าใหม่(สำเภาล่ม) ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๖

๓. วัดช้าง ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๑

๔. วัดปากกราน ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๑๐

มัสยิด จำนวน ๕ แห่ง ดังนี้

๑. มัสยิดญามาตุ้ลอิสลาม ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๒

๒. มัสยิดฮิตายะตุ้ลอิสลาม ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๔

๓. มัสยิดอะมะดियะห์ ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๑๒

๔. มัสยิดซุนนียะห์ ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๑๒

๕. มัสยิดตออีพะยี่ ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๑๔

ประเพณีและวัฒนธรรม

การจัดงานบุญ/งานประเพณีต่างๆ จัดตามความเชื่อที่ยึดถือปฏิบัติกันมาทุกปีและตามจารีตประเพณี
ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาท้องถิ่น
ประชาชนในพื้นที่ตำบลปากกระรอนได้ อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่วิธีการจักสานเครื่องใช้
ภาษาถิ่น ภาษาที่ใช้เป็นภาษาไทยกลาง

๑๑. OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าส่วนใหญ่จะเป็นเครื่องจักสาน

๑๒. ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ

แหล่งน้ำที่ประชาชนตำบลปากกระรอน ใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและทำการเกษตร มีดังนี้

๑. คลองอีบาง / คลองหนู / คลองจิก / คลองปากกระรอน / คลองวัว / คลองลาว
ไหลผ่านหมู่ที่ ๑๐
๒. คลองขวาง ไหลผ่านหมู่ที่ ๑,๓,๕,๙,๑๑ และหมู่ที่ ๑๓
๓. คลองปากกระรอน ไหลผ่านหมู่ที่ ๗,๘ และหมู่ที่ ๑๐
๔. คลองบางกะชา ไหลผ่านหมู่ที่ ๓ และ ๕
๕. คลองวัดช้าง ไหลผ่านหมู่ที่ ๑ และ ๓
๖. คลองบางกะนาก ไหลผ่านหมู่ที่ ๕ และ ๘

หนองน้ำที่ใช้ทางการเกษตร ได้แก่

- | | |
|----------------|---|
| ๑. หนองอีแต้ | ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๘ เนื้อที่ประมาณ ๒ ไร่ |
| ๒. หนองสองห้อง | ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕ เนื้อที่ประมาณ ๑ ไร่ |
| ๓. หนองกอไผ่ | ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓ เนื้อที่ประมาณ ๑ ไร่ |

๓. การกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก และภารกิจรองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปากกระรอน อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

บทที่ 2

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR)

องค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

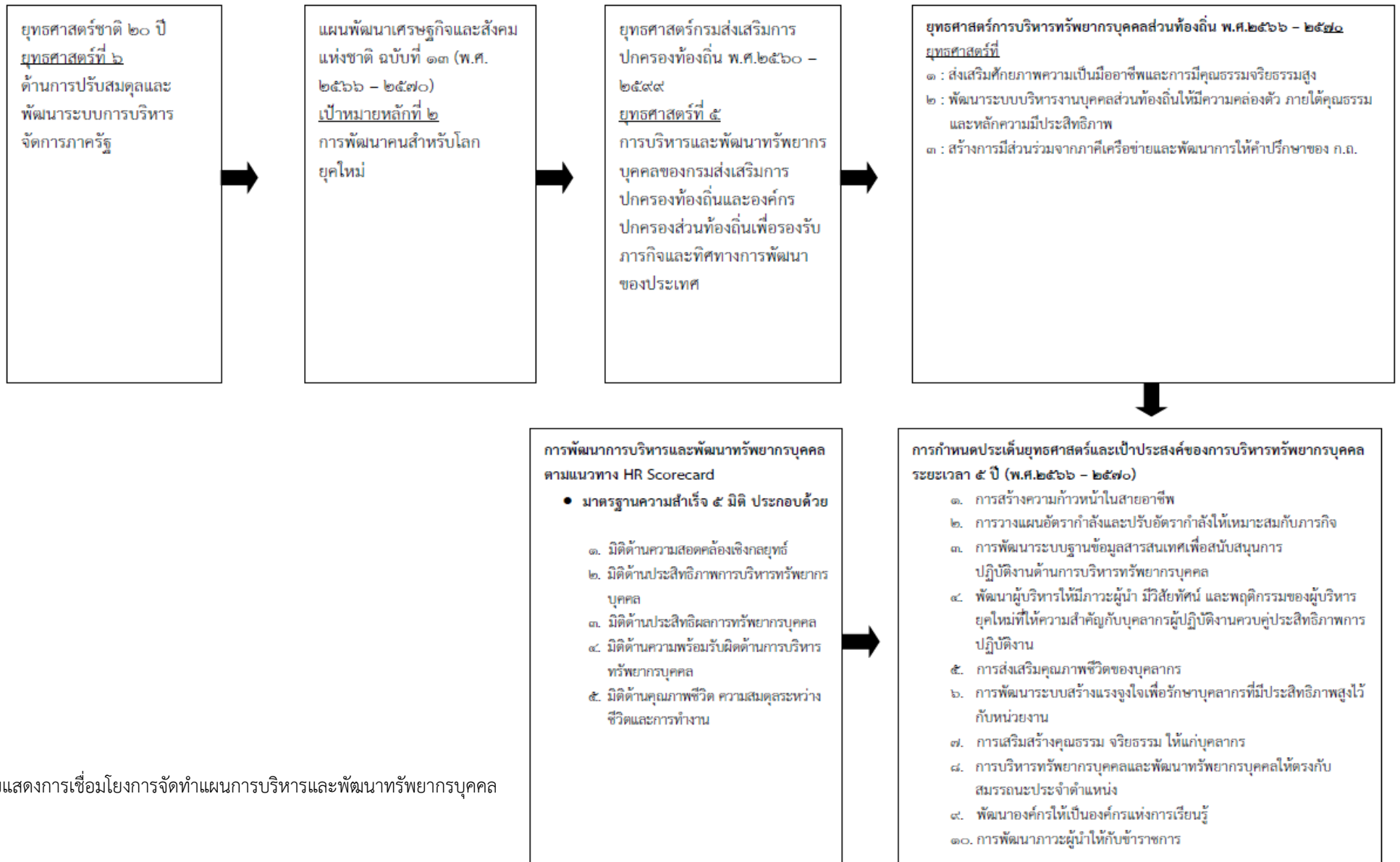
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นภาระยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ



ภาพที่ ๑ แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน

องค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ซึ่ง
คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย
ว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ
ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเสนอแนะปัญหา การปรับปรุง แนว
ทางแก้ไข เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน

๒. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลประจำปี ๒๕๖๙

๓. ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙

แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลปากกาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกระวาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ –ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสมและควบคุม ภาระค่าใช้จ่าย	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ ตำแหน่งที่ว่างให้เป็นปัจจุบันตาม กรอบอัตรากำลัง	-เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ –ก.ย.๖๙	ตำแหน่งว่างลดลง ๑๑ อัตรากำลัง	-มีบุคลากรเพียงพอและ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล (ประจำปี ๒๕๖๙)	-เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ –ก.ย.๖๙	จำนวน ๑ เล่ม	-องค์กรมีแนวทางในการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่
๓) ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	-เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ต่อการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ –ก.ย.๖๙	จำนวน ๒ เล่ม	บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๓) ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (ต่อ)	๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียด คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประจำสายงาน	-เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ ตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรทราบความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำและเผยแพร่พจนานุกรม สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	-เพื่อให้บุคลากร ได้ทราบ ระดับสมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบระดับ สมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการ สร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้า	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือ สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ต่างๆของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. จัดทำแผนปฏิบัติการลาของ พนักงาน	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึง สิทธิการลาของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙	๑ ฉบับ	-บุคลากรได้ทราบถึงสิทธิ การลาของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
๕) ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของบุคลากรในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลของบุคลากรใน หน่วยงาน ให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	-อบต.ปากกราน สามารถ ทราบข้อมูลบุคลากร ออนไลน์ในหน่วยงานที่ เป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Humana Resources Management) HRM							
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	-เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและ ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมพลังใน การรักษาความสะอาดและ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมสถานที่ สาธารณะ	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙ ภายในเดือนเม.ย.๖๙	ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง / ปี	-องค์กรมีสุขลักษณะที่ดี บุคลากรได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน	งานการเจ้าหน้าที่
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนา บุคลากรให้มีทักษะ และความรู้ในสาย อาชีพ	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะการ บริหารงานบุคคล เข้ารับการ พัฒนาความรู้หลักสูตร e-Learning จัดโดยกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้ารับการประเมิน ทักษะ (ร้อยละ ๕๐)	-บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด/ งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙	ผู้บริหาร/พนักงาน/ สมาชิกเข้ารับการ อบรม มากกว่า ๕๐%	-บุคลากรได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. โครงการอบรมส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพการบริหารจัดการองค์กร ของบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพในการบริการ ประชาชน	๖๐๐,๐๐๐.-	ต.ค.๖๘ -ก.ย.๖๙	ผู้บริหาร/พนักงาน/ สมาชิกเข้ารับการ อบรม มากกว่า ๕๐%	-บุคลากรได้นำความรู้มา พัฒนาองค์กรให้มี ศักยภาพและมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในสายอาชีพ (ต่อ)	๔. โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ หน่วยงานภายนอก	-เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๓๑๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙	ผู้บริหาร/พนักงาน/สมาชิกเข้ารับการอบรม มากกว่า ๕๐%	-บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ ทุกส่วนราชการ
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร อบต.ปากกระวาน	-เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-บุคลากรมีแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙	๑ เล่ม	-องค์กรมีแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมฯ ประจำปี	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม ๓ ฝ่าย (ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น)	-เพื่อให้บุคลากรได้ทราบประมวลจริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙	เผยแพร่ website ๓ ฝ่าย	-บุคลากรได้ทราบกฎหมายการประมวลจริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่
	๔. โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๒๐,๐๐๐.-	ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙	ร้อยละของบุคลากรเข้ารับการอบรม	-บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ มีจิตสาธารณะ สร้างประโยชน์ต่อสังคม เห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรม อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก	งานการเจ้าหน้าที่ / สำนักปลัด

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน
เรื่อง ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปากกราน ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสุเทพ มะลิทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน