



แผนดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกระแ
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



คำนำ

การจัดทำแผนดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลาย ๆ มิติทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกรานต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามหลักสูตรสายงาน	๑
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒
๒.๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒
๒.๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓
๒.๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓
๒.๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔
๓ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๕
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๕
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๕
๕.๓ บทสรุป	๖



๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามหลักสูตรสายงาน

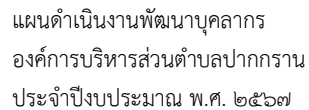
องค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน มีการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นางสาวจุฑารัตน์ เต็มเปี่ยม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-	
๒	นางสาวสุนทรี ศิริสวัสดิ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	-	-	-	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)									
๓	นายสุพจน์ ศรีสวย	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๑ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๔	นายณัฐพล รักขันธ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒ ปี ๘ เดือน	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๕	นางกัญญาลักษณ์ คุ่มกลาง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๔ ปี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๖	นางสาวมินตรา สร้อยทิ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๘ เดือน	-	+๑			
๗	นางสาววิภาดา ผิวเกลี้ยง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๕ ปี	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๘	นายกมล สุขสมเนตร	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๑๓ ปี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๙	นางสาวณฐน จิรินนากุล	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๔ ปี ๒ เดือน	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	-	-	-	
๑๐	นางอนุรักษ์ บุรุษภาพ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๖ ปี ๔ เดือน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	
๑๑	นายภานุวัตร แก้ววิชิต	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ เดือน	-	+๑			
	กองช่าง (๐๕)									
๑๒	นายธีรศักดิ์ ธรรมโชติ	วิศวกรโยธา	ชก.	วิศวกรรมบัณฑิต	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	วิศวกรโยธา	-	-	-	
๑๓	นายธรรมบุญ มีบุญกิจ	นายช่างโยธา	ปง.	ปวส. (ช่างโยธา)	๖ ปี	นายช่างโยธา	-	-	-	
๑๔	นายละเอียด ไวยบท	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	๓ ปี ๙ เดือน	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	
๑๕	สิบเอกหญิงธนสิริ ทาบ้านซ้อง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)									
๑๖	นายสมชาย โตสม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	บริหารการศึกษามหาบัณฑิต	๑ ปี	นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	--	--	--	
รวม							๒	-	-	



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ลำดับที่	โครงการ	รายละเอียดของกิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	สถานที่ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	ปีงบประมาณ พ.ศ..๒๕๖๗											
						พ.ศ..๒๕๖๖			พ.ศ. ๒๕๖๗								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑.	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๑. ส่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกรานที่บรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๖๐,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	สำนักปลัดฯ กองคลัง		←										→
	๒) โครงการอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนิติกร หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๐๐,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	สำนักปลัดฯ กองคลัง กองช่าง การการศึกษาฯ				←								→



ลำดับที่	โครงการ	รายละเอียดของกิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	สถานที่ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	ปีงบประมาณ พ.ศ..๒๕๖๗											
						พ.ศ..๒๕๖๖			พ.ศ. ๒๕๖๗								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑.	๑) พัฒนาระบบปฏิบัติงานราชการและพัฒนาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	จัดโครงการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาระบบปฏิบัติงานราชการและพัฒนาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	๒๐,๐๐๐	อบต.ปากกระรณ	สำนักปลัดฯ								←————→				

[illegible]



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ลำดับที่	โครงการ	รายละเอียดของกิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	สถานที่ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	ปีงบประมาณ พ.ศ..๒๕๖๗												
						พ.ศ..๒๕๖๖			พ.ศ. ๒๕๖๗									
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑.	๑) โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๒๐,๐๐๐	อบต.ปากกระดาน	สำนักปลัดฯ													
	๑) โครงการอบรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์กรของบุคลากรท้องถิ่น	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) การศึกษาดูงาน	๖๐๐,๐๐๐	อบต.ปากกระดาน	สำนักปลัดฯ													



ส่วนที่ ๓ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน จึงกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากกรานทราบ

ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ. |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ |

๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๓.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป



๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๓.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคลากรตามแผนดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปากกรานสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การบริหารพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจประเภทที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา