

# แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง  
อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้นั้น บุคลากรถือว่ามีส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลจะทำได้ จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีระยะเวลาครอบคลุม ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) แผนนี้อาจมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง จึงขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) ไว้ ณ ที่นี้

คณะผู้จัดทำ  
องค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑. ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติ งาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชา ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๓.ด้านการบริหาร
- ๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕.ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุฎี และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

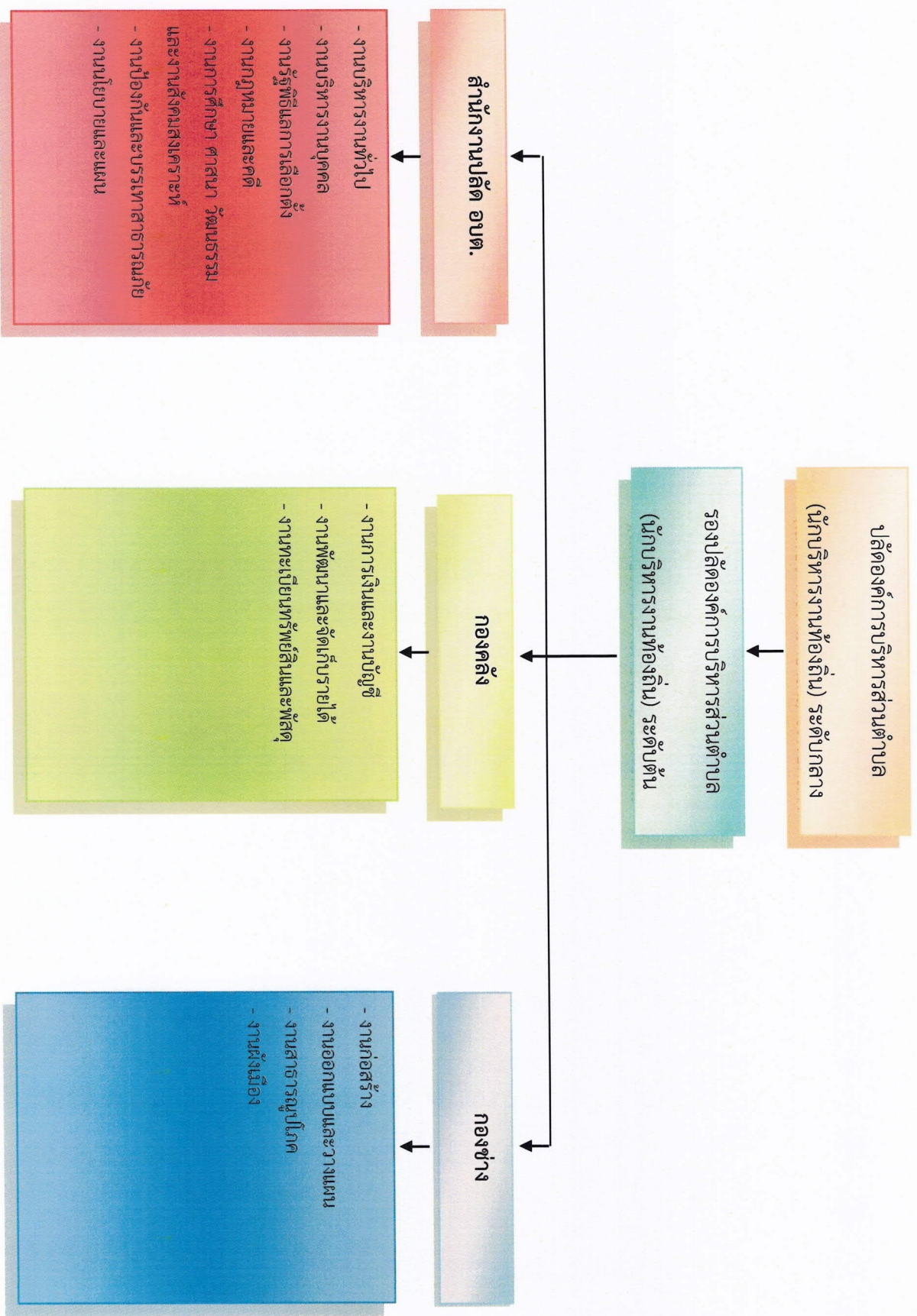
## ๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

### ๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

# แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

## โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง



### ๓. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

#### การวิเคราะห์ตัวบุคคล

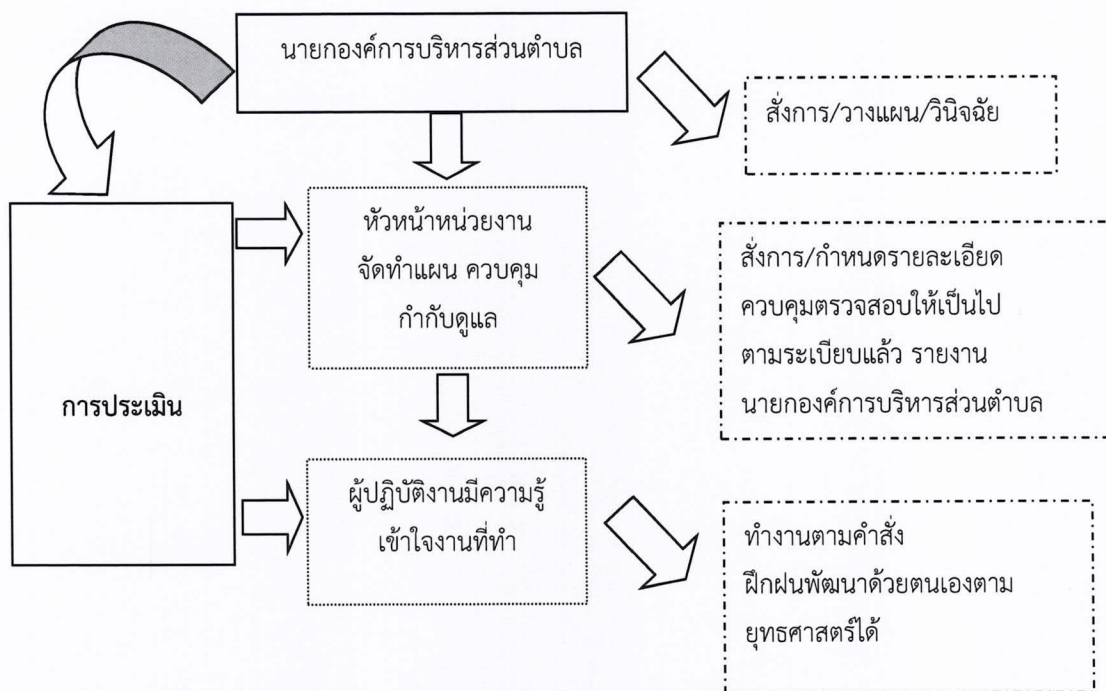
<p style="text-align: center;"><b>S</b> <b>จุดแข็ง</b></p> <p>๑. มีภูมิสำเนาอายุใกล้ ๒๐ ปี. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p style="text-align: center;"><b>W</b> <b>จุดอ่อน</b></p> <p>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต. ที่เพิ่มขึ้น ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p style="text-align: center;"><b>O</b> <b>โอกาส</b></p> <p>๑. มีความใกล้ชิดกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</p>	<p style="text-align: center;"><b>T</b> <b>ข้อจำกัด</b></p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน / ค่าจ้างน้อยรายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอต่อความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนอย่างจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p style="text-align: center;"><b>S</b> <b>จุดแข็ง</b></p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นฐานไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวก สามารถทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความเฉลียวระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบการบริหารงานบุคคล</p>	<p style="text-align: center;"><b>W</b> <b>จุดอ่อน</b></p> <p>๑. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามีมากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอหรือไม่มี ๖. สำนักงานแคบ ไม่มีที่เก็บเอกสารต่างๆ สำหรับใช้ในการอ้างอิงหรือใช้ในการปฏิบัติงาน</p>
<p style="text-align: center;"><b>O</b> <b>โอกาส</b></p> <p>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกัน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ปัญหา ของประชาชน ๔. บุคลากรที่การพัฒนาความรู้ ศึกษาต่อปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p>	<p style="text-align: center;"><b>T</b> <b>ข้อจำกัด</b></p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์ การดำเนินการทางวินัยทำได้ยากเพราะกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญบางสายงานที่จำเป็นในการดำเนินงานตามภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

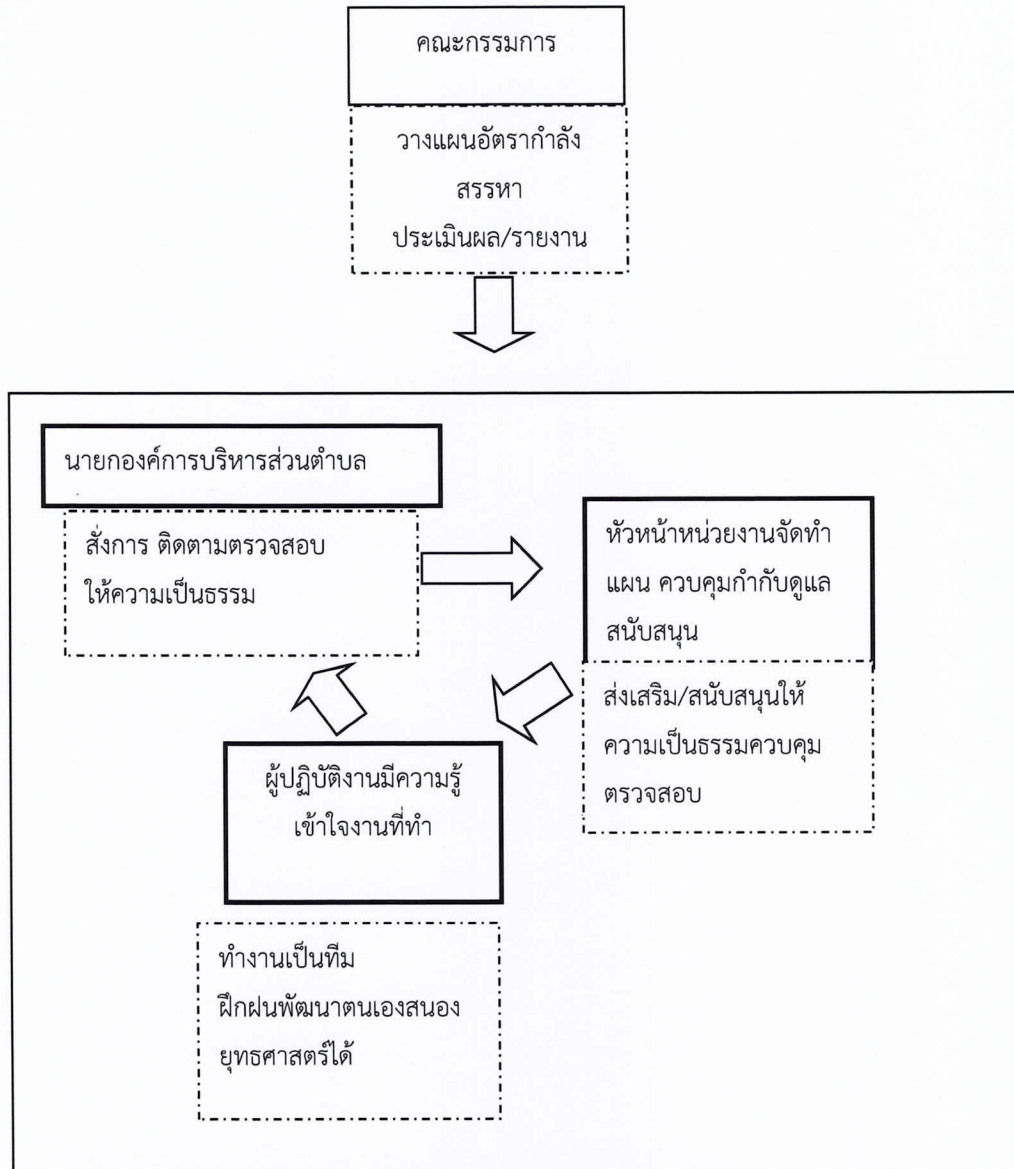
### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดงที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



## โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอหยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และ ประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  - ๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  - ๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  - ๓.ด้านการบริหาร
  - ๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  - ๕.ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

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

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
  ๒. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
  ๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
  ๔. หลักสูตรประธานสภา อบต.
  ๕. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.
  ๖. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.
  ๗. หลักสูตรนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
  ๘. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
  ๙. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
  ๑๐. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
  ๑๑. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
  ๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
  ๑๓. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
  ๑๔. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
  ๑๕. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
  ๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
  ๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
  ๑๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
  ๑๙. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
  ๒๐. หลักสูตรนายช่างโยธา
  ๒๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง
  ๒๒. หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการเลือกตั้ง
  ๒๓. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
  ๒๔. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
  ๒๕. การส่งเสริมการศึกษาาระดับปริญญาตรี
  ๒๖. การส่งเสริมการศึกษาาระดับปริญญาโท
  ๒๗. หลักสูตรมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
  ๒๘. หลักสูตรเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
  ๒๙. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม  
การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ  
การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมเป็นโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

.....

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

#### ๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ กรปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

#### ๒. แนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ได้กำหนดแนวทางไว้ ๓ แนวทางดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง เป็นผู้ดำเนินการ

#### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

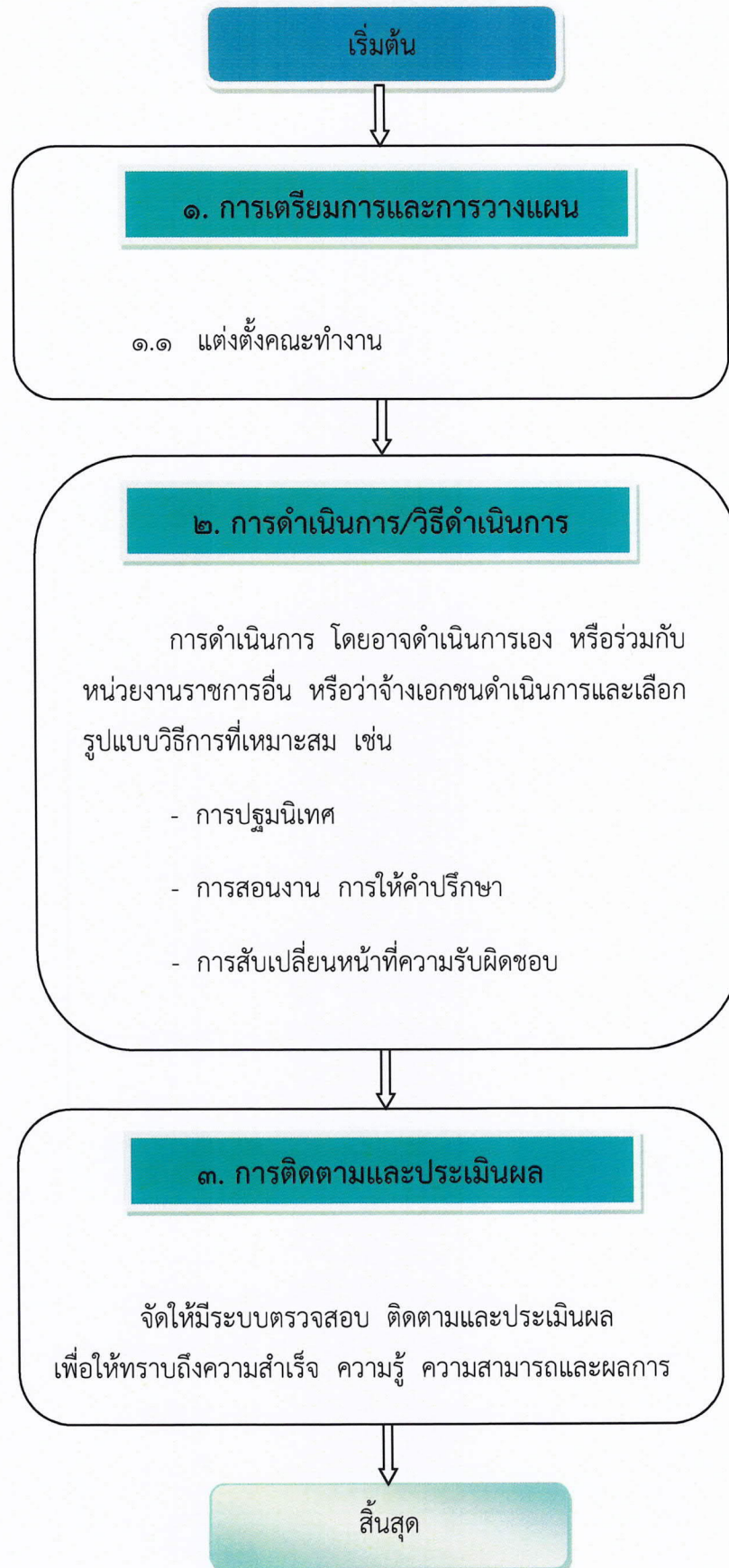
๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

#### ๔. โครงการตามแผนพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p><b>การพัฒนาตำบล</b></p> <p>ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>ด้านการบริหาร</p> <p>ด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้โอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยให้การสนับสนุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ก้าวประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. บริหาร ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตาม ารงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยน</p> <p>ความคิดเห็น</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การปฐมมิเทศ</li> <li>-การฝึกอบรม</li> <li>-การดูงาน</li> <li>-การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา</li> <li>-การส่งงาน การให้คำปรึกษา</li> <li>-การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ</li> </ul>	<p>พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.</p>	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p><b>พัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b></p> <p>ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล            จ้างประจำ พนักงานจ้าง มีความรู้            ความสามารถ และความรับผิดชอบในการ            ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐาน            จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล            จ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังการ            ประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อ            งานเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบ            ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข            งดเว้นเป็นกลางทางการเมือง</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุก            คน ทุกตำแหน่ง ได้รับความ            พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ            หน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การปฐมนิเทศ</li> <li>-การฝึกอบรม</li> <li>-การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา</li> <li>-การสอนงาน การให้คำปรึกษา</li> <li>-ปรับปรุงสถานที่ทำงานและ            สถานที่บริการประชาชน</li> </ul>	<p>พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>งบ ๐๒๓.</p>	
<p><b>นการพัฒนาอื่นๆ</b></p> <p>. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลด            ระยะเวลา ขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้            ภูมิปัญญาในปัจจุบัน และสามารถให้บริการ            ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ            ปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการ            งาน</p> <p>. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>					

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติราชการ

๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนร่วม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่นการจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่

กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์กร

๒.๔ การทะเลาะวิวาท



## ส่วนที่ ๖

### การติดตามประเมินผล

\*\*\*\*\*

#### ๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง ประกอบด้วย

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายเป็น | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                        | กรรมการ           |
| ๓. หัวหน้าส่วนทุกส่วน                               | กรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.                            | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

#### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง สามารถเปลี่ยนแปลง แก้ไขเพิ่มเติม ให้เหมาะสมกับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาได้รับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง นำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายณัฐวัชร มงคลรอย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง

ที่ ๒๖๗ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๑๑ ประกอบกับประกาศ ก.อบต. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การบริหารส่วนตำบลกฏฎี จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานดังนี้

๑. นายณัฐธร มงคลร้อย	นายก อบต.	เป็นประธานคณะกรรมการ
๒. ว่าที่ ร.ต.สีห์ธา กลิ่นทโชติ	ปลัด อบต.	เป็นกรรมการ
๓. นางศิริ หอมวัฒนา	รองปลัด อบต.	เป็นกรรมการ
๔. นางสาวอรรณน บุญมา	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. นางทิพมาร์ธ ชงขุนทด	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๖. นางสาววราภรณ์ สืบไว	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณากำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสม ตามระเบียบกฎหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายณัฐธร มงคลร้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง

ที่ ๒๖๔ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๑๑ ประกอบกับประกาศ ก.อบต. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ประกอบด้วย

๑. นายสมจิตร หวังทิพย์	รองนายก อบต.	เป็นประธานคณะกรรมการ
๒. ว่าที่ ร.ต. สัทธา กลิ่นทโชติ	ปลัด อบต.	เป็นกรรมการ
๓. นางศิริ หอมวัฒนา	รองปลัด อบต.	เป็นกรรมการ
๔. นางสาวอรพรรณ บุญมา	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. นายวรพจน์ เวทยะวานิช	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. นางทิพมาร์ธ ชงขุนทด	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาววราภรณ์ สืบไว	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายณัฐธร มงคลร้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง