



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

บทที่ ๑

๑. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ยกฐานะจากสภาตำบลดอนข่อย เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ.๒๕๓๙ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่ตั้ง ๑๓๘ หมู่ที่ ๓ ตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๓๑.๐๓ ตารางกิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอกำแพงแสนนครปฐม ประมาณ ๗ กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๑๖ หมู่บ้าน

อาณาเขตติดต่อ

- ทิศเหนือติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม
- ทิศใต้ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว
- ทิศตะวันออกติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่หูช้าง
- ทิศตะวันตกติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน

เขตปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ประกอบด้วย ๑๖ หมู่บ้าน คือ

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านดอนทอง | หมู่ที่ ๙ บ้านบ่อน้ำจืด |
| หมู่ที่ ๒ บ้านดอนทอง | หมู่ที่ ๑๐ บ้านโพธิ์ศรี |
| หมู่ที่ ๓ บ้านดอนทอง | หมู่ที่ ๑๑ บ้านใหม่โพธิ์ศรี |
| หมู่ที่ ๔ บ้านดอนข่อย | หมู่ที่ ๑๒ บ้านสะอาดพัฒนา |
| หมู่ที่ ๕ บ้านดอนมะกอก | หมู่ที่ ๑๓ บ้านใหม่ไผ่เจดีย์ |
| หมู่ที่ ๖ บ้านสระพัง | หมู่ที่ ๑๔ บ้านต้นสำโรงพัฒนา |
| หมู่ที่ ๗ บ้านตะโกสูง | หมู่ที่ ๑๕ บ้านทองสะอาด |
| หมู่ที่ ๘ บ้านคลองตะลั่ง | หมู่ที่ ๑๖ บ้านไผ่เจริญทอง |

ประชากรตำบลดอนข่อย

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๗,๖๙๙ คน แยกเป็นชาย ๓,๗๗๒ คน หญิง ๓,๙๒๗ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๖๘๘ ครัวเรือน

โครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

๑.สภาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย	จำนวน	๓๒ คน
คณะผู้บริหาร	จำนวน	๔ คน
๒.พนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่	จำนวน	๕๕ คน
ข้าราชการ	จำนวน	๑๘ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๐ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒๖ คน

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาศูนย์ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กร และภายนอกองค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการ/กิจกรรม ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการ/กิจกรรมต่อคนต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้าน
ธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและ
สู่มาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการ/กิจกรรม ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วม

เป้าหมาย : อย่างน้อย ๑ โครงการ/กิจกรรมต่อคนต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึด
หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ ...

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการท้องถิ่น

ตัวชี้วัด : มีการดำเนินการตามด้านบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ และติดตามระเบียบใหม่ๆอยู่

เสมอ

เป้าหมาย : ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับสิทธิสวัสดิการ ประโยชน์ เป็นไปตาม
แนวทางระเบียบที่กำหนดอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน

คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ
ที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม

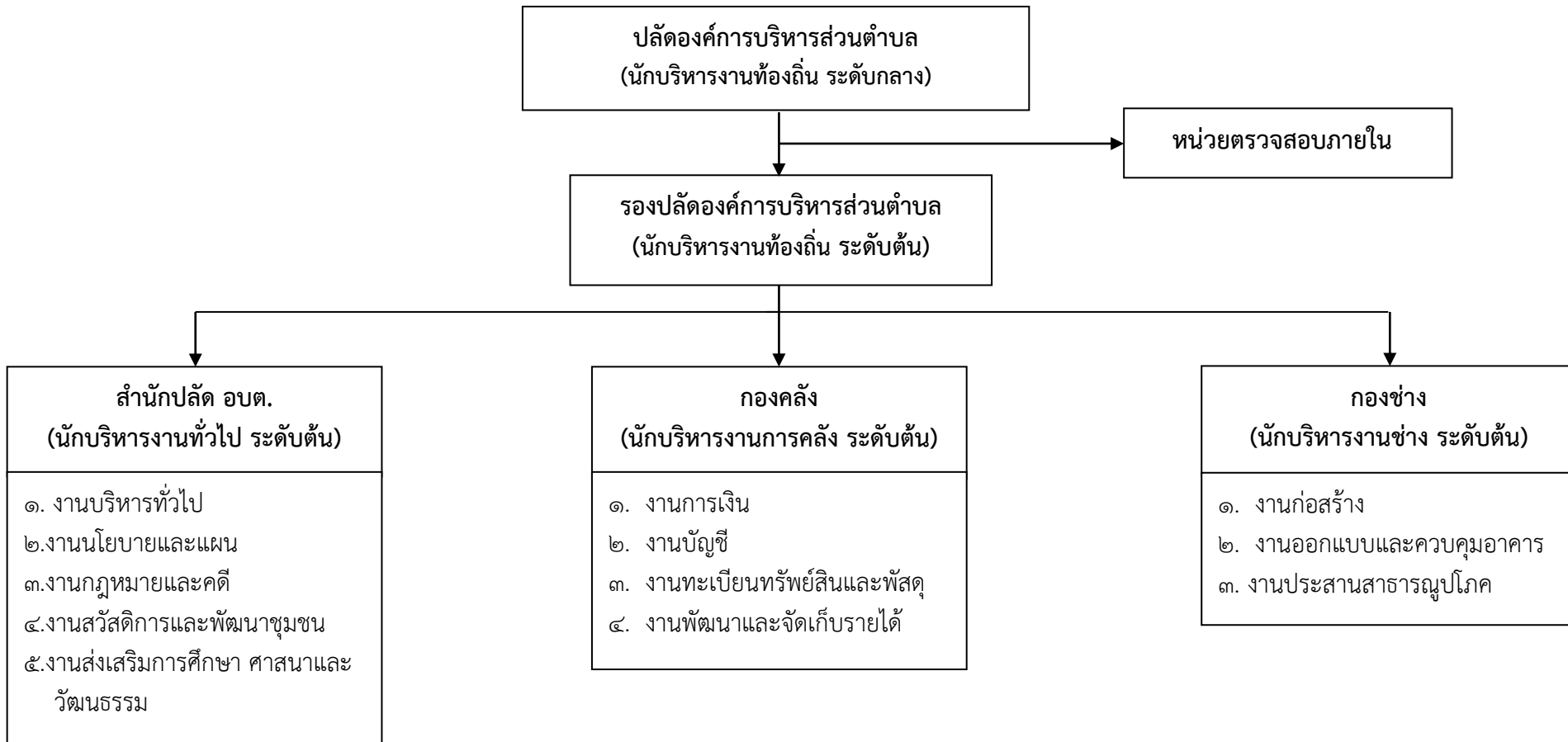
สถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด : จำนวนครั้งการประชุม/โครงการ/กิจกรรม ต่อคนที่บุคลากรเข้าร่วม

เป้าหมาย : อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๔. โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย



บทที่ ๒

ข้อมูลและสถิติพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

พนักงานตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ดังนี้

- สายบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักงานปลัด ผู้อำนวยการกองช่าง และผู้อำนวยการ

กองคลัง

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือกิจกรรมในระยะสั้น โดยกำหนด เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มีคนครอง)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
อบต.ดอนข่อย	ปลัดอบต.	๑	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๔	๒๐
	งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	๒	๖

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มีคนครอง)			
		พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	๑	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานก่อสร้าง	๒	-	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	๑	-

๒.จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	สาย วิชาการ	สาย ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๒	๓	๗	๖	๑	๑๐	๒๖

๓.จำนวนบุคคลแยกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน
ปริญญาเอก	-
ปริญญาโท	๗
ปริญญาตรี	๑๗
ปวส./อนุปริญญา	๗
ปวท.	๑
ปวช.	๒
ม.๖	๖
ม.๓	๔
ต่ำกว่า ม.๓	๑๑

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม

โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้กำหนด จุดแข็ง – จุดอ่อน สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจหน้าที่ เกิดการบูรณาการและความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของ

ประชาชนในตำบลได้อย่างรวดเร็ว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย จึงได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ดังนี้

จุดแข็ง

๑. มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
๒. มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับความรู้ในด้านต่าง ๆ โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อีกทั้งยังให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ และเป็นการเปิดโลกทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ อีกทั้งยังได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร และการยึดหลัก คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๔. มีช่องทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

จุดอ่อน

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบ และความกระตือรือร้นในการทำงาน
๒. บุคลากรในองค์กรมีปริมาณค่อนข้างมากแต่การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ยังไม่บรรลุ วัตถุประสงค์เท่าที่ควร

โอกาส

๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการพัฒนา
๒. บุคลากรมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลภายนอก
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

อุปสรรค

๑. งบประมาณในการฝึกอบรมค่อนข้างจำกัด
๒. บุคลากรให้ความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองน้อย

๕. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่ชัดเจนมากที่สุด ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บุคลากร หรือพนักงานส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. วัตถุประสงค์

- ๕.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ๕.๒ เพื่อให้คณะผู้บริหารรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

๗. ขอบเขต

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

๘. เป้าหมาย

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน

๙. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

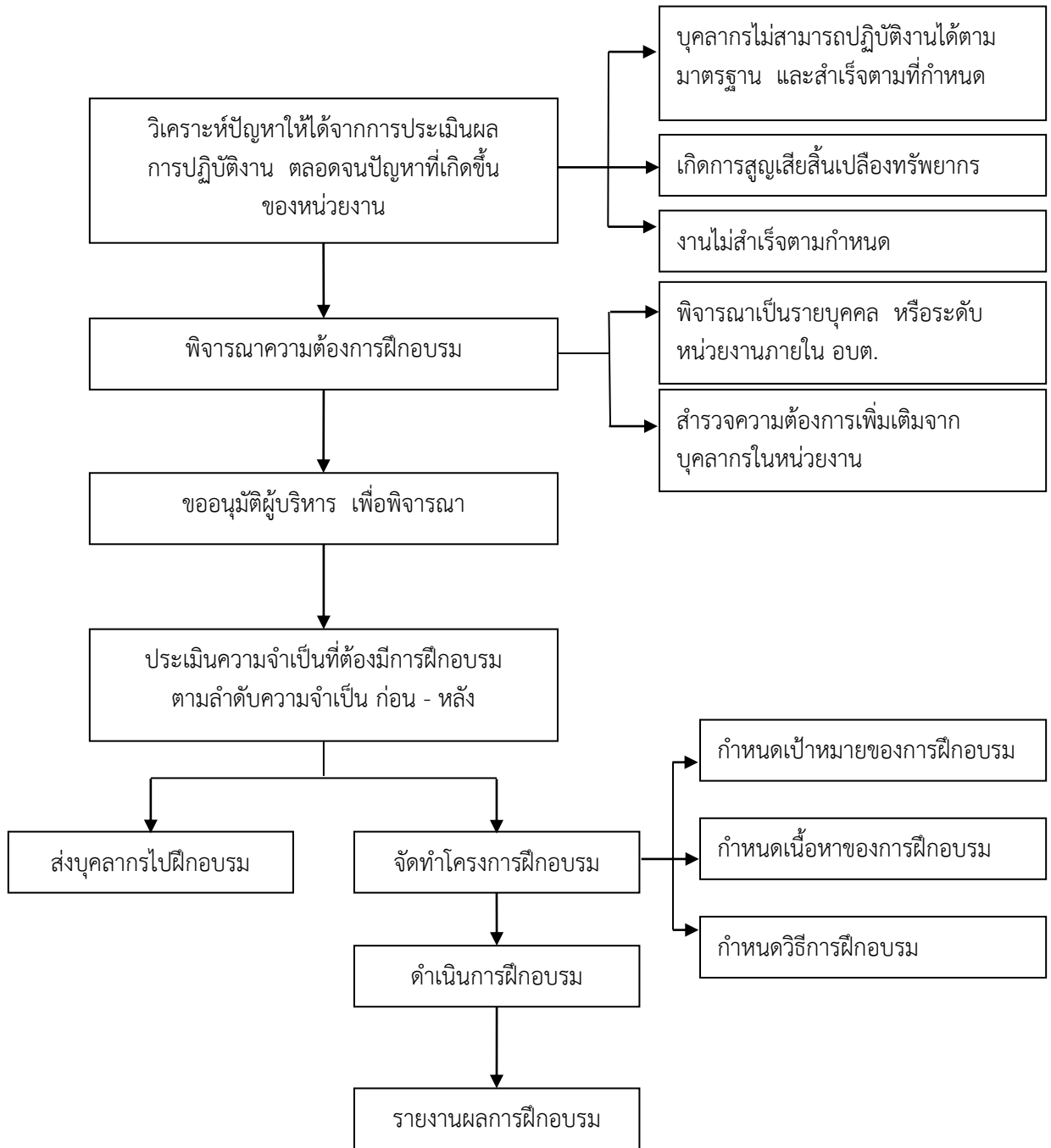
๑๐. ผู้รับผิดชอบ

- ๙.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย
- ๙.๒ บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่
 - ๙.๒.๑ สำนักรวบรวมความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
 - ๙.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
 - ๙.๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
 - ๙.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
 - ๙.๒.๕ แจกผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
 - ๙.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
 - ๙.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และผลการประเมิน

๑๑. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร- หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน- นักทรัพยากรบุคคล
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - นักทรัพยากรบุคคล - หัวหน้าส่วนราชการ
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใด ที่ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- นักทรัพยากรบุคคล
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- นักทรัพยากรบุคคล
๘. ประเมินผล	- นักทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนข่อย



ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๔

รายการ	เดือน											
	ต.ค. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑	ส.ค. ๖๑	ก.ย. ๖๑
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→											
๒. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→									
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ			→									
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็น ก่อน - หลัง			→									
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ				→								
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				→								
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ				→								
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ				→								
๙. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม											

ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๕

รายการ	เดือน											
	ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→											
๒. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→									
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ			→									
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็น ก่อน - หลัง			→									
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ				→								
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				→								
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ				→								
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ				→								
๙. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม											

ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๖

รายการ	เดือน											
	ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→											
๒. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→									
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ			→									
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็น ก่อน - หลัง			→									
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ				→								
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				→								
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ				→								
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ				→								
๙. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม											

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒. การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๓. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๓.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส
- ๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณสมบัติสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน
- ๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การ สอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- ๔.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้ มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การ ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑.	หลักสูตร เกี่ยวกับนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบ การบริหารงาน ของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจใน การ บริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	นายก องค์การ บริหารส่วน ตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒.	หลักสูตร เกี่ยวกับรอง นายก อบต. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบ การบริหารงาน ของรองนายก องค์การบริหาร ส่วนตำบลให้มี ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	รองนายก องค์การ บริหารส่วน ตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม/ พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/
๓.	หลักสูตร เกี่ยวกับ เลขานุการ นายก อบต. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบ การบริหารงาน ของเลขานุการ นายกองค์การ บริหารส่วน ตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการ บริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	เลขานุการ นายก องค์การ บริหารส่วน ตำบล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. (ต่อ)

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การ ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๔.	หลักสูตร เกี่ยวกับ ประธานสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบ การทำงานของ ประธานสภาให้มี ทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	ประธานสภา ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๕.	หลักสูตร เกี่ยวกับรอง ประธานสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบ การทำงานของ รอง ประธานสภาให้มี ทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	รอง ประธานสภา ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๖.	หลักสูตร เกี่ยวกับสมาชิก สภา อบต. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบ การทำงานของ ส.อบต. ให้มี ทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐	๓๐	๓๐	-	/
๗.	หลักสูตร เกี่ยวกับ เลขานุการสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบ การทำงานของ เลขานุการ สภา อบต. ให้มี ทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	เลขานุการ สภา อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	-	-	/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การ ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๘	หลักสูตร เกี่ยวกับนัก บริหารงาน อปท. หรือ หลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของนัก บริหารงาน อปท.ให้ ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ปลด อบรม. และรองปลด อบรม. ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/
๙	หลักสูตร เกี่ยวกับนัก บริหารงาน ทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของ หัวหน้าส่วนได้มี ความรู้ ทักษะความ เข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นัก บริหารงาน ทั่วไป (หัวหน้า สำนักปลัด อบต.) ได้รับการฝึก อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๐	หลักสูตร เกี่ยวกับนัก บริหารงาน ช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจใน การบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นัก บริหารงาน ช่าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๑	หลักสูตร เกี่ยวกับนัก บริหารงาน คลัง หรือ หลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจใน การบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นัก บริหารงาน คลังได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การ ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑๒	หลักสูตร เกี่ยวกับ นักรักษาพยาบาล บุคคล หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๓	หลักสูตร เกี่ยวกับนัก วิเคราะห์ นโยบายและ แผน หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๔	หลักสูตร เกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตร ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การ ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑ ๕	หลักสูตร เกี่ยวกับเจ้า พนักงาน ธุรการหรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน ส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/
๑ ๖	หลักสูตร เกี่ยวกับ นักวิชาการเงิน และบัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงาน ส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑ ๗	หลักสูตร เกี่ยวกับเจ้า พนักงาน จัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน ส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	-	/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การ ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑๘	หลักสูตร เกี่ยวกับเจ้า พนักงานพัสดุ หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละ ระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๙	หลักสูตร เกี่ยวกับ นักพัฒนา ชุมชน หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละ ระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒๐	หลักสูตร เกี่ยวกับนาย ช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละ ระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วน ตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การ ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครู ผู้ดูแลเด็ก หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ และความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครู ผู้ดูแล เด็ก ได้รับ กาฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔	-	/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ พนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง หลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน จ้างทุกตำแหน่ง ให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงาน จ้างทุก ตำแหน่ง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖	-	/
๒๓	การฝึกอบรมและ สัมมนาตามหลักสูตร ต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง (โครงการคุณธรรม จริยธรรม)	เพื่อพัฒนาความรู้ใน เรื่องต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน	พนักงาน ทุกคนใน อบต. ได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ครั้ง/ปี	๕๕	๕๕	๕๕	/	-
๒๔	การประชุม ประจำเดือน	เพื่อติดตามความ เคลื่อนไหวในการทำงาน	พนักงาน ทุกคนใน อบต.เข้า ประชุม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ เดือน	๕๕	๕๕	๕๕	/	-

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

ที่ ๒๗๗ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๐ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย | กรรมการ |
| ๓. รองปลัด อบต.ดอนข่อย | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดย ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งข้างต้น ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวีระศักดิ์ ศักดิ์สกุลพรชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

วันพุธ ที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

ผู้มาประชุม

๑. นายวีระศักดิ์ ศักดิ์สกุลพรชัย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย	ประธานคณะกรรมการ
๒. จำสืบทำรวจวิรัช สุมลเวช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย	กรรมการ
๓. นายสำอานงค์ วงษ์บุญตรี	รองปลัด อบต.ดอนข่อย	กรรมการ
๔. นายวิริทธิพล อังแก้ววรภัก	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวกอบกุล ชินวงษ์ม่วง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายคำนึ่ง พงษ์ทวี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗. นางสาวนรินทร์ช วุฒิเอ้ย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อได้เวลาและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อยมาครบองค์ประชุมแล้ว นายวีระศักดิ์ ศักดิ์สกุลพรชัย ประธานคณะกรรมการฯ กล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

- ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงวัตถุประสงค์ของการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย และเพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้มีการบริหารจัดการที่ดี มีกระบวนการทำงาน ที่ชัดเจน ถูกต้อง ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และครอบคลุมแต่ละ สายงานมากขึ้น จึงขอให้คณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากทุกส่วนร่วมกันพิจารณากำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการ ต่าง ๆ รับทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

วาระที่ ๒

เรื่องพิจารณา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง แจ้งให้ทราบเพื่อพิจารณา

รองปลัดฯ

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ รายละเอียด ดังนี้

ตามประกาศ...

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร โดยการจัดทำเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น มีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงาน

ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ซึ่งทางกระผมได้จัดทำร่างแผนเสนอมาโดยขอให้ที่ประชุมร่วมพิจารณาให้เสนอแนะข้อสรุปของแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ดังนี้

๑. อบรมสัมมนาผู้บริหาร พนักงานและสมาชิกสภา อบต. ตลอดจนผู้นำชุมชน
๒. ประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล
๓. โครงการฝึกอบรมผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น
๔. โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม
๕. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
๖. โครงการศึกษาดูงานของบุคลากรสังกัด อบต.ดอนข่อย
๗. โครงการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ
๘. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานปลัด
๙. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในส่วนการคลัง
๑๐. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง
๑๑. โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์

ที่ประชุม

- เห็นชอบกับร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้เสนอมานี้

ประธานฯ

- มอบหมายให้รองปลัดฯ และนักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ต่อไป

รองปลัดฯ

- ทราบ

นักทรัพยากรบุคคล - ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ

- มีท่านใดจะสอบถามเรื่องใดหรือไม่ ถ้าไม่มีกระผมขอปิดประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

.....

ลงชื่อ.....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวนิรนุช วุฒิไฉ่ย์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
เลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสำอางค์ วงษ์บุญตรี)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย
กรรมการ

ลงชื่อ.....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายวีระศักดิ์ ศักดิ์สกุลพรชัย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย
ประธานคณะกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย โทร.๐๓๔-๓๘๕๕๓-๔

ที่ นฐ ๗๓๓๐๑/

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ที่ ๕๒๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๙ ไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้ทำการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอรายงานผลการสรุปความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี ๒๕๕๙ ตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสำเภา วงษ์บุญตรี)

รองปลัด อบต. ดอนข่อย

จำสืบทราบ

(วิรัช สุขุมเวช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

(นายวิระศักดิ์ ศักดิ์สกุลพรชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

