



แผนพัฒนาข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖)

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.จ.จ. พระนครศรีอยุธยา) กำหนดเพื่อใช้เป็นแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒๗๑ ข้อ ๒๘๐ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลงวันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสมทรง พันธุ์เจริญวรกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๑
- ข้อมูลสายงานตามกรอบอัตรากำลังสามปี	๒
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๔
- เป้าหมายการพัฒนา	๔
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการฯ	๗
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑๔
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
- แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๗)	๑๙
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๕
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๙
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ	

หลักการและเหตุผล

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เพราะจะเป็นกำลังสำคัญผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ การเรียนรู้ร่วมกัน การมีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) ตามกรอบแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ ก.จ.กำหนด ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๗๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับกรอบแผนอัตรากำลัง สามปี และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตราที่ ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง (ตามกรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๙ กอง และส่วนราชการที่ต่ำกว่ากอง ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งออกเป็น ๕ ฝ่าย มีบุคลากร ๕๗ คน
๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งออกเป็น ๓ ฝ่าย ๑ งาน มีบุคลากร ๑๕ คน
๓. กองแผนและงบประมาณ แบ่งออกเป็น ๔ ฝ่าย ๑ งาน มีบุคลากร ๓๕ คน
๔. กองคลัง แบ่งออกเป็น ๔ ฝ่าย ๑ งาน มีบุคลากร ๔๑ คน
๕. กองช่าง แบ่งออกเป็น ๖ ฝ่าย ๑ งาน มีบุคลากร ๓๓๐ คน
๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ๑ งาน มีบุคลากร ๒๗๗ คน
๗. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น ๔ ฝ่าย ๑ งาน มีบุคลากร ๖๕ คน
๘. กองพัสดุและทรัพย์สิน แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ๑ งาน มีบุคลากร ๒๓ คน
๙. กองการเจ้าหน้าที่ แบ่งออกเป็น ๓ ฝ่าย มีบุคลากร ๑๙ คน
๑๐. หน่วยตรวจสอบภายใน มีบุคลากร ๖ คน

ข้อมูลสายงานตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

รวมบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๖๙ คน แบ่งออกเป็น ๔๙ สายงาน ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น
๒. นักบริหารงานทั่วไป
๓. นักบริหารงานการคลัง
๔. นักบริหารงานช่าง
๕. นักบริหารงานการศึกษา
๖. นักบริหารงานสาธารณสุข
๗. นักบริหารงานการเกษตร
๘. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
๙. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
๑๐. ศึกษาพิเศษ
๑๑. นักจัดการงานทั่วไป
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล
๑๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๔. นักพัฒนาการท่องเที่ยว
๑๕. นิติกร
๑๖. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๑๗. นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๘. นักวิชาการคลัง
๑๙. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๒๐. นักวิชาการพัสดุ
๒๑. นักประชาสัมพันธ์
๒๒. นักวิชาการเกษตร
๒๓. นักวิชาการสาธารณสุข
๒๔. นักวิชาการสุขาภิบาล
๒๕. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
๒๖. นักพัฒนาชุมชน
๒๗. นักวิชาการศึกษา
๒๘. ครู
๒๙. ครูผู้ช่วย
๓๐. ครูผู้ดูแลเด็ก
๓๑. นักสันตินาการ
๓๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๓๓. นักพัฒนาการกีฬา
๓๔. วิศวกรโยธา
๓๕. วิศวกรเครื่องกล
๓๖. วิศวกรสุขาภิบาล
๓๗. สถาปนิก
๓๘. เจ้าพนักงานธุรการ
๓๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

- ๔๐.เจ้าพนักงานการคลัง
- ๔๑.เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๔๒.เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔๓.นายช่างโยธา
- ๔๔.นายช่างสำรวจ
- ๔๕.นายช่างเครื่องกล
- ๔๖.นายช่างไฟฟ้า
- ๔๗.นายช่างเขียนแบบ
- ๔๘.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔๙.เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด รวมถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ทุกคนต้องเข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ภายในระยะเวลาของแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)

๒. ประชาชนในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น ต้องเป็นการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้แผนพัฒนาข้าราชการหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพล้งใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น มีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์การพัฒนากองการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทุก ๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด รวมถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการ เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาองค์การนั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ต่อไป
ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล
ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง
กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ
สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับ
ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการ
พัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการ
พัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการ
กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอน
ในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์จากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง
เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุง
แล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์
หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้นประสบ
ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น
ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงาน ที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ
มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงาน การปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ
ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ขั้นตอนสุดท้ายของการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ
ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร
จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก
ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการฯ ทั้งนี้เพื่อให้แผนพัฒนาข้าราชการฯ ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๓ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงาน
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร

๑. สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา

ผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกตามสายงาน
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบประมาณพัฒนาบุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการรวบรวมข้อมูลข้าราชการจำแนกตามสายงาน สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

ตำแหน่งสายทั่วไป

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรตามกรอบฯ	จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม	จำนวนบุคลากรที่ยังไม่ผ่านอบรม	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร			งบประมาณที่ใช้			ค่าใช้จ่าย/คน/หลักสูตร/	หน่วยงานที่จัดอบรม
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๒	๒	๓๐	๑๐	๑๐	๑๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๘	-	๘	๓	๓	๒	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	เจ้าพนักงานการคลัง	๒	-	๒	๑	๑	-	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	-	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๓	๔	๙	๓	๓	๓	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒	-	๒	-	๑	๑	-	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	นายช่างโยธา	๑๖	๒	๑๔	๔	๕	๕	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗	นายช่างสำรวจ	๓	-	๓	๑	๑	๑	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	นายช่างเครื่องกล	๗	๑	๖	๒	๒	๒	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙	นายช่างไฟฟ้า	๔	๑	๓	๑	๑	๑	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐	นายช่างเขียนแบบ	๓	-	๓	๑	๑	๑	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๑	๑	๑	-	-	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	-	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
รวม		๙๓	๑๑	๘๒	๒๗	๒๘	๒๗	๖๗๕,๐๐๐	๗๐๕,๐๐๐	๖๘๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ตำแหน่งสายวิชาการ

ชุด	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรตามกรอบฯ	จำนวนบุคลากรที่ผ่านกรอบฯ	จำนวนบุคลากรที่ยังไม่ผ่านกรอบฯ	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร			งบประมาณที่ใช้				ค่าใช้จ่าย/คน/หลักสูตร/	หน่วยงานที่จัดอบรม
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖		
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	๔๓	๖	๓๗	๑๒	๑๒	๑๓	๔๐๘,๐๐๐	๔๐๘,๐๐๐	๔๔๒,๐๐๐	๔๔๒,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	๘	-	๘	๓	๓	๒	๑๐๒,๐๐๐	๑๐๒,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๑	-	๑๑	๓	๔	๔	๑๐๒,๐๐๐	๑๐๒,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๖	นักพัฒนาการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕	๒	๓	๑	๑	๑	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๒	๓	๑	๑	๒	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๙	นักวิชาการคลัง	๕	-	๕	๒	๒	๑	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	๒	-	๒	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๔	๑	๓	๑	๑	๒	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๔	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๕	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๖	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๗	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๘	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๙	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓๐	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓๑	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓๒	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓๓	นักวิชาการส่งเสริมการค้า	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓๔	วิศวกรรมเครื่องกล	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓๕	วิศวกรรมสุขาภิบาล	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓๖	ศึกษานิเทศก์	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	รวม	๑๑๔	๑๓	๑๐๑	๓๑	๓๕	๓๕	๑,๐๕๔,๐๐๐	๑,๑๙๐,๐๐๐	๑,๑๙๐,๐๐๐			

ตำแหน่งสายบริหาร

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรตามกรอบฯ	จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม	จำนวนบุคลากรที่ยังไม่ผ่านการอบรม	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร				งบประมาณที่ใช้				ค่าใช้จ่าย/คน/หลักสูตร/	หน่วยงานที่จัดอบรม
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๓๗	นักบริหารงานท้องถิ่น	๓	๒	๑	๑	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	หน่วยงานที่จัดอบรม
๓๘	นักบริหารงานทั่วไป												สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๒๒	๑๖	๖	๒	๒	๒	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	๕	๓	๒	๑	๑	-	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
๓๙	นักบริหารงานการคลัง												สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นักบริหารงานการคลังระดับต้น	๖	๒	๔	๑	๑	๒	๓๔,๐๐๐	-	๓๔,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นักบริหารงานการคลังระดับกลาง	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๘๙,๐๐๐	-	๘๙,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
๔๐	นักบริหารงานช่าง												สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๗	๔	๓	๑	๑	๑	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	๑	-	๑	-	-	-	๘๙,๐๐๐	-	-	-	๘๙,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
๔๑	นักบริหารการศึกษา												สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๒	๑	๑	-	๑	-	-	-	๓๔,๐๐๐	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นักบริหารการศึกษา ระดับกลาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
๔๒	นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
๔๓	นักบริหารงานการเกษตรระดับต้น	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
รวม		๕๐	๓๐	๒๐	๗	๖	๓	๔๑๙,๐๐๐	๓๔๘,๐๐๐	๓๔๘,๐๐๐	๓๒๗,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
รวมทั้งสิ้น		๒๕๗	๕๔	๒๐๓	๖๕	๖๙	๖	๒,๑๔๘,๐๐๐	๒,๒๔๓,๐๐๐	๒,๑๔๗,๐๐๐	๒,๑๔๗,๐๐๐	๒,๑๔๗,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	

๓. สรุปจากการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๗๖ คน จากทั้งหมด ๙ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย ๕ ลำดับคือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ	๗๘
๒	หลักสูตรความรู้ด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง ระเบียบพัสดุ	๗๐
๓	หลักสูตรความรู้ด้านงานธุรการและงานสารบัญ	๔๔
๔	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๓๕
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๓๒

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีบุคลากรให้ความสนใจที่จะได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมจากการพัฒนาตามสายอาชีพ ดังที่ปรากฏตามตารางด้านล่างนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงได้วางแนวทางในการตอบสนองความต้องการพัฒนาไว้ ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการจัดการฝึกอบรมเอง
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยมีเป้าหมายปีละ ๕๐ คน (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รวม ๑๕๐ คนๆ ละ ๓,๙๐๐ บาท เป็นเงินปีละ ๑๙๕,๐๐๐ บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรา กำลังคนที่จะหายไปจากการเกษียณอายุราชการ ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทน กำลังคนที่จะหายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้น ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุก หน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

จุดแข็ง (strengths)

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร - มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย - บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการ พัฒนา - บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ - ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน - มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเข้าถึงวัฒนธรรมใน พื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น - มีการติดตาม ประเมินผลและคาดการณ์อย่างเป็น ระบบ	- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม - ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน - การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของ บุคลากร - ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบเครื่องมือ ใหม่ ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น - ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อมูลเพื่อสร้างแรง สนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการ ทำงานเชิงรุก - ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับ ปริมาณงานในบางส่วนงาน เช่น งานช่าง งานวิตะ - ขาดการสรุปทบทวน องค์ความรู้และติดตาม ประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง - ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการ ทำงานแบบบูรณาการ - บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี
---	--

โอกาส (Opportunities)

อุปสรรค (Threats)

- องค์กรเป็นที่รู้จัก ยอมรับ และมีภาพลักษณ์ ที่น่าเชื่อถือ - มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนว ทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ - มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน - เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อ ประชาชนในพื้นที่	- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับ องค์กร - งบประมาณไม่เพียงพอ - กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน
---	--

บทที่ ๕

แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการ กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ใหม่และจัดทำเป็นแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจ ในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วย จริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ห่มเหผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การรักษาวินัย การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการ จูงใจ พัฒนา และมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจ พัฒนา และมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขภาพ สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม ที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา

๖.๑ หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้รับการพัฒนา ประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม

สำหรับข้าราชการและบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรในรอบสามปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๑ สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- หลักสูตรการศึกษาดูงาน
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๒ สายงานผู้ปฏิบัติงาน

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้ และทักษะ เฉพาะตำแหน่ง
- หลักสูตรการศึกษาดูงาน
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร
ความหมายให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ
- หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๓ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่

- การปฐมนิเทศ
- หลักสูตรความรู้พื้นฐาน การปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรความรู้ ทักษะ เฉพาะตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๖.๒ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น โดยสามารถเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งแล้วแต่ความเหมาะสม หรือหลายวิธีควบคู่กันไป แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น

๒. การพัฒนาบุคลากรโดยดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง ดังนี้

๒.๑ การปฐมนิเทศ

๒.๒ การฝึกอบรม

๒.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๒.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๒.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒.๖ การมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๖.๓ การดำเนินการพัฒนา

๖.๓.๑ การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความต้องการ การพัฒนาของข้าราชการ และบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลแนวทางวิธีการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความเหมาะสม มาพิจารณาเหตุผล ความจำเป็น ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๖.๓.๒ วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีมนุษยสัมพันธ์การทำงาน

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๖.๔ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

มีการยกย่อง มอบรางวัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยความมานะ อุตสาหะ กระตือรือร้น มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตลอดรอบปีงบประมาณ

๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนผู้มารับบริการ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละ เพื่องานและส่วนรวม

๖.๕ มาตรการดำเนินการทางวินัย

เสริมสร้างให้ความรู้เรื่องวินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย กฎระเบียบต่างๆในการปฏิบัติราชการให้แก่ ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๔. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๕. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๖.๖ การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน/โครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	✓	✓	-	- ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา - ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน - จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึกอบรม	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒ โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน	-	✓	-	-			
		๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานที่ราชการ	-	✓	✓	-			
		๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	-	✓	✓	-			
		๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	-	✓	-	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ๒ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ๓ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึก อบรม	ฝ่ายส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากร กองการ เจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร "คน" ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการมุ่งพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรสังกัดได้รับคำปรึกษาแนะแนวจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการพัฒนาและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	๑ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อจุดใจเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ ๒ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager) ๓ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	-	✓	-	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความศรัทธา ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑ โครงการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒ โครงการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	- การฝึกอบรม	- ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม ที่บุคลากรบันทึกในระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับเลือกให้ได้รับรางวัล	๑. โครงการอบรมสัมมนาเรื่องการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ	-	-	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

แผนพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพสูงสุด ทันต่อ ศตวรรษใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑ โครงการนิเทศและติดตามประเมินผลการจัด การศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒ โครงการประชุม อบรม และศึกษาดูงานของ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะ ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้สนับสนุนการศึกษา ๓ โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึก อบรม	กองการศึกษา	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ตั้งจ่ายจากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หมวด ค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ

๑.๑ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในอาณาจักรและนอกอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าพาหนะรวมถึงค่าเช่ายานพาหนะ ค่าเชื้อเพลิง ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน ของผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้รับคำสั่งและมีสิทธิเบิกจ่าย ตามระเบียบว่าด้วยการใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

๑.๒ ค่าใช้จ่ายตามโครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานอาชีพ ตั้งไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ ค่าใช้จ่ายตามโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๘๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ ค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การสร้างความรัก ความสามัคคี การสร้างทีมงานในองค์กร” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๔๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๕ ค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๖ ค่าใช้จ่ายตามโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๒๘๗,๐๐๐ บาท

๑.๗ ค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ “ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๑๒๘,๐๐๐ บาท

รวมงบประมาณที่ตั้งจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๔,๘๗๕,๐๐๐ บาท

๒. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในอาณาจักรและนอก

ราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าพาหนะรวมถึงค่าเช่ายานพาหนะ ค่าเชื้อเพลิง ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน ของผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้รับคำสั่งและมีสิทธิเบิกจ่าย ตามระเบียบว่าด้วยการใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

๒.๒ ค่าใช้จ่ายตามโครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานอาชีพ ตั้งไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒.๓ โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่ ตั้งไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๒.๖ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒.๗ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อมุ่งใจเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ ตั้งไว้ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

๒.๘ โครงการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒.๙ โครงการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ ตั้งไว้ ๔๕๐,๐๐๐ บาท

รวมงบประมาณที่ตั้งจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๔,๘๕๐,๐๐๐ บาท

๓. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๑ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในอาณาจักรและนอก

ราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าพาหนะรวมถึงค่าเช่ายานพาหนะ ค่าเชื้อเพลิง ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน ของผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้รับคำสั่งและมีสิทธิเบิกจ่าย ตามระเบียบว่าด้วยการใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

๓.๒ ค่าใช้จ่ายตามโครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานอาชีพ ตั้งไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๓.๓ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๔๐๐,๐๐๐ บาท

๓.๔ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ
การปฏิบัติงานใหม่ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

๓.๕ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ๓๕๐,๐๐๐ บาท

๓.๖ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี ๕๕๐,๐๐๐ บาท

๓.๗ โครงการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๓.๘ โครงการอบรมสัมมนาเรื่องการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

รวมงบประมาณที่ตั้งจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ตั้งไว้ ๔,๘๐๐,๐๐๐ บาท

๔. งบประมาณการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๑ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโรงเรียนวัด
ช่างทอง (บุญบำรุงราษฎร์) ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป ๒๗,๐๐๐ ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๒๑๓,๐๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน ๒๔๐,๐๐๐ บาท

๔.๒ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโรงเรียนวัด
ป่าคาเจริญวิทยา ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป ๑๕๐,๐๐๐ บาท ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๒๘๗,๐๐๐ บาท

๔.๓ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา ของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๔.๔ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่อง
ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๔.๕ โครงการนิเทศและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๔.๖ โครงการประชุม อบรม และศึกษาดูงานของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา
คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้สนับสนุนการศึกษา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ตั้งไว้ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๔.๗ โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ตั้งไว้ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

รวมงบประมาณที่ตั้งจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
ตั้งไว้ ๓,๓๗๗,๐๐๐ บาท

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๑ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโรงเรียนวัด
ช่างทอง (บุญบำรุงราษฎร์) ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป ๒๗,๐๐๐ ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๒๑๓,๐๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน ๒๔๐,๐๐๐ บาท

๔.๒ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโรงเรียนวัด
ป่าคาเจริญวิทยา ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป ๑๕๐,๐๐๐ บาท ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๒๘๗,๐๐๐ บาท

๔.๓ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา ของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๔.๔ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่อง
ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๔.๕ โครงการนิเทศและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๔.๖ โครงการประชุม อบรม และศึกษาดูงานของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา
คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้สนับสนุนการศึกษา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ตั้งไว้ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๔.๗ โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ตั้งไว้ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

รวมงบประมาณที่ตั้งจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ตั้งไว้ ๓,๓๗๗,๐๐๐ บาท

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔.๑ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโรงเรียนวัด
ช่างทอง (บุญบำรุงราษฎร์) ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป ๒๗,๐๐๐ ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๒๑๓,๐๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน ๒๔๐,๐๐๐ บาท

๔.๒ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนโรงเรียนวัด
ป่าคาเจริญวิทยา ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป ๑๕๐,๐๐๐ บาท ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๒๘๗,๐๐๐ บาท

๔.๓ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา ของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๔.๔ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่อง
ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๔.๕ โครงการนิเทศและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๔.๖ โครงการประชุม อบรม และศึกษาดูงานของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา
คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้สนับสนุนการศึกษา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ตั้งไว้ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๔.๗ โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ตั้งไว้ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

รวมงบประมาณที่ตั้งจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ตั้งไว้ ๓,๓๗๗,๐๐๐ บาท

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการและบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบ ถึง ความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยวิธีการประเมินผลการพัฒนาดังนี้

๑ การใช้แบบสอบถาม/การใช้แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการ ประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

๒ การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของ ผู้เข้ารับการพัฒนา

๓ การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็น ผู้จัด

๔ การให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดทำสรุปรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา กรณีที่องค์การ บริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้จัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็น ผู้จัดเสนอต่อนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภายในหกสัปดาห์ นับจากวันเดินทางกลับ มาสถานที่ปฏิบัติราชการ

๕ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานตาม โครงการฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้าน ความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวม ขององค์การ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม เป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีคุณลักษณะ ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก

๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการ อาจเป็นได้ทั้งบุคลากรภายนอกองค์กร และบุคลากรภายในขององค์กร

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของ องค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่า มาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยากำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือ กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้าง และดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมี พฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงออกด้วยการกระทำ หรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหาร จัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นสำคัญ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่ ๔๔๘ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๒ แห่งประกาศ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | กรรมการ |
| ๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | กรรมการ |
| ๔. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองทุกกอง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวกษมาศ สุกุณณี | ผู้ช่วยเลขานุการ |

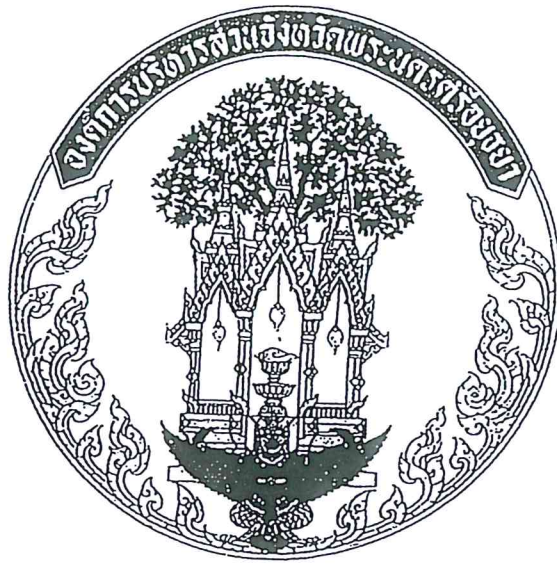
โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ได้รับแต่งตั้งจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดให้มีความชัดเจนครอบคลุมทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสมทรง พันธุ์เจริญวรกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดนครศรีธรรมราช

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ฝ่ายบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ส.ร.ศ.บ. 2016

มีความสุข สุขภาพแข็งแรง...จรัฯ

ปอ (สำนักปลัดฯ)

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(3) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(4) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ 271 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 277 วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

(1) การปฐมนิเทศ

(2) การฝึกอบรม

(3) การศึกษา หรือดูงาน

(4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 278 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 279 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ 280 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 271 แล้วเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนางบประมาณที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม ข้อ 271 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผน อัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชั้น ๒A

ผู้มาประชุม

- | | |
|---------------------------------|--|
| ๑. นายพันธุ์เลิศ มีวุฒิสม | รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| ๒. นายคมกฤษ บุรุษพัฒน์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด |
| ๓. นายวสุ จานรัตน์อนันต์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| ๔. ว่าที่ร.ต.สมาน มงคล | หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด |
| ๕. นางประมวล ผลสันต์ | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๖. นางสาวธันวลี เกตุแก้ว | ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ |
| ๗. นายยิ่งยศ บุญยานันต์ | ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๘. นางสิริกร ชูตินันท์ | ผู้อำนวยการกองกิจการสภาฯ |
| ๙. นางสาวพรทิพย์ ปิยะภัทรกุล | แทนผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน |
| ๑๐. นางจินตนา อุปทุม | แทนผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต |
| ๑๑. นางสาวนพดล สะเกาทอง | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๑๒. นางสาวจิรอุบลย์ บุญยกศักดิ์ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| ๑๓. นางสาววรรณ บุตรเพชร | นักวิชาการคลัง รักษาการแทนหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน |
| ๑๔. นางสาวอัชชี ไวยบท | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร |
| ๑๕. นางสาวนาฏยา เกตุมณี | หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง |
| ๑๖. นายอนุชา ไห้สมบัติ | หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม |
| ๑๗. นางสาวกษมาศ สุคุณณี | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ ๙๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖ วัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความชัดเจนและครอบคลุมทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามประกาศ ก.จ.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงได้เรียนเชิญคณะกรรมการทุกท่านมาร่วมประชุม เพื่อพิจารณาและเสนอแผนพัฒนา ซึ่งจะได้ดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ต่อไป

/-ข้อ๒. ท่านนายก...

๒. ท่านนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประธานคณะกรรมการจัดทำ
แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดฯ ได้มอบหมายให้ นายพันธุ์เลิศ มีวุฒิสม
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นประธานในการประชุมแทน

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
- ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖

มติที่ประชุม บทที่ ๑.

๑. ที่ประชุมเห็นชอบให้เพิ่มข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
พร้อมทั้งจัดแยกสายงานทางการศึกษา

๒. ที่ประชุมเห็นชอบไม่ต้องนำเอกสารในเรื่องที่เป็นกรอบโครงสร้างอัตรากำลังไว้ใน
บทที่ ๑ เนื่องจากมีปรากฏอยู่ในแผนอัตรากำลัง

บทที่ ๒. ให้แก้ไขข้อความในส่วนของความสอดคล้องของแผนพัฒนาข้าราชการ-
บริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด , ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และยุทธศาสตร์-
การพัฒนาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

บทที่ ๓. เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทที่ ๔. เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทที่ ๕. เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทที่ ๖. เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทที่ ๗. เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทที่ ๘. เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องวาระอื่นๆ
- ไม่มี

ปิดการประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวกชมาศ สุกุณณ์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวอชลิ ไวยบท)

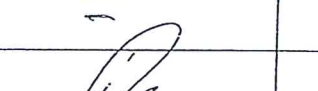
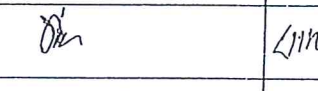
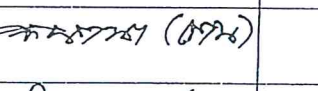
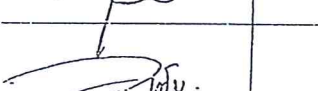
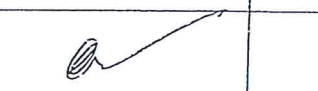
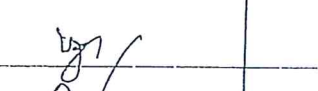
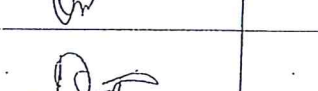
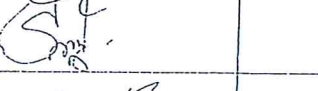
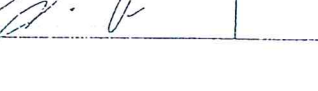
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชั้น ๒A

ที่	ชื่อ	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสมทรง พันธุ์เจริญวรกุล	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดฯ	-	
๒	นายพันธุ์เลิศ มีวุฒิสม	รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดฯ		
๓	นายประสิทธิ์ โชคกิจ	รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดฯ		
๔	นายคมกฤษ บุรุษพัฒน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดฯ รักษา ราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด		
๕	นายวสุ จานูรัตน์อนันต์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด		
๖	ว่าที่ร.ต.สมาน มงคล	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด		
๗	นางประมวล ผลสันต์	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๘	นางสาวธันวลี เกตุแก้ว	ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ		
๙	นางพวงทอง ธรรม์เดชา น.ส.พรพัฒน์ จิระสารกุล	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน		(กทศ)
๑๐	นายยิ่งยศ บุญยานันต์	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๑๑	นางสิริกร ชูตินันท์	ผู้อำนวยการกองกิจการสภาฯ		
๑๒	นางสาวสุนิตย์ หาสกุล นางพนิตา อุ่นสูง	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต		
๑๓	นางสาวนพดล สะเกาทอง	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่		
๑๔	นางสาวจิรุตถ์ บุญยภักดิ์	หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๑๕	นางสาววรรณัน บุตรเพชร	นักวิชาการคลัง รักษาการแทน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน		
๑๖	นางสาวอชลิ ไวยบท	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร		
๑๗	นางสาวนาฏยา เกตุมณี	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		
๑๘	นายอนุชา ไห้สมบุญ	หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม		
๑๙	นางสาวกษมาศ สุกุณณ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		
๒๐	นางสาวธัญลักษณ์ ทองทา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		
๒๑	นางสาวอณิชา ขิดหรี	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		

