

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาข้าราชการพนักงานท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ	
						ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	นางสาวฉวีภาวิไล นกแก้ว	ปลัด อบต.	กลาง	ปริญญาโท	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-		
๒	นางสาวอารีย์ เปี่ยมมีสมบูรณ์	รองปลัด อบต.	ต้น	ปริญญาโท	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-		
<b>สำนักปลัด อบต.</b>										
๓	นางวาทีณี ทวนประเสริฐรัฐ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	ปริญญาโท		-	-	-		
๔	นายชัยวัฒน์ มั่นจินดา	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ปริญญาโท		-	-	+๑	ผ่านหลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	
๕	นางสาวปิยมาภรณ์ มั่นทะกะ	นิติกร	ชก.	ปริญญาตรี		-	-	+๑		
๖	นางสาวลิณีนารถ มะหะหมัด	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ปริญญาตรี		-	-	+๑		
<b>กองคลัง</b>										
๗	นายธนพนธ์ ตันสุชี	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	ปริญญาตรี		-	-	+๑	อนุมัติให้เข้าราชการ บรรจุใหม่	
๘	นายณรินทร์ จินาทอง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	ปริญญาตรี		-	-	+๑	อนุมัติให้เข้าราชการ บรรจุใหม่	
๙	นางสาวสุภารัตน์ คำมันท์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ปริญญาตรี		-	-	-		

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝีมืออบรมตามหลักผู้ตรวจสอบงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักผู้ตรวจสอบงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

๑๐	นางพรทิพย์ ราชดารา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กลาง	ปริญญาโท	-	-	-	+๑	
๑๑	นายธนภูมิ ธรรมยศ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ปริญญาตรี	-	-	-	+๑	ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๑๒	นายศุภชัย ชูขณะนาคินทร	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	ปริญญาโท	นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น	-	-	-	
๑๓	นายธีรุตม์ณัฐชัยภัทรโรจน์วิไล	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ปริญญาโท		-	-	+๑	
๑๔	นางสาวมยุรา บารมี	ครู		ปริญญาโท		-	+๑	-	
๑๕	นางปณิชา ปิยะชัยวุฒิ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปริญญาตรี		-	-	+๑	ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๑๖	นางสาวอรยา ทองแก้ว	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	ปริญญาตรี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	+๑	ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๕	๕	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๗	๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<b>รวม</b>						<b>๒๗๕,๐๐๐</b>	<b>๓๕๕,๐๐๐</b>	<b>๑๙๕,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เพิ่มประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๑	๗๑	๗๑	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความถี่หรือของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด	-	-	๓	-	-	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคนวัตกรรม ๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๗๑	๗๑	๗๑	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
<b>รวม</b>						<b>๗๖๐,๐๐๐</b>	<b>๗๖๐,๐๐๐</b>	<b>๗๗๕,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๒	๑๕๒	๑๕๒	-	-	-	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>รวม</b>						<b>๒๕,๐๐๐</b>	<b>๒๕,๐๐๐</b>	<b>๒๕,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานและเจ้าหน้าที่ ประจำปี ๒) โครงการจัดกิจกรรมด้าน จริยธรรมรณรงค์ ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินหลัง ผู้ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
		ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	-	-	-	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดีและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง หน่วยงาน	๑) โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วม กิจกรรมกีฬาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	-	-	-	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
		ร้อยละของบุคลากรที่ การประเมินหลังการ ผู้ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>รวม</b>						๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒๗๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๗๖๐,๐๐๐	๗๖๐,๐๐๐	๗๗๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	
	<b>รวม</b>	๑๓	๑๓	๑๓	๑,๕๑๐,๐๐๐	๑,๕๙๐,๐๐๐	๑,๔๔๕,๐๐๐	

