



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งทางภารกิจต้องอาศัย ความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๗๒ กำหนดให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบ แผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดี โดยการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องดำเนินการพัฒนา ให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง หากองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้กระทำ ได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.)กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) หรือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชน

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้อ ๒๗๑ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดตามกรอบของแผน แม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกรอบของแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งต่าง ๆ ในด้าน ความรู้ ความสามารถทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาทางด้านทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel) เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป

ส่วนที่ ๒

เป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบจ. กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒. เป้าหมายในการพัฒนา

๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๒.๓ เป้าหมายเชิงประจักษ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี บรรลุตามเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนา ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อร่วมพิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ในสังกัดให้ครอบคลุม ดังนี้

๓.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ ผู้บริหารท้องถิ่น เห็นสมควรประกอบด้วย (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒ พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ประกอบด้วย

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๓ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนา บุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยประกอบด้วย

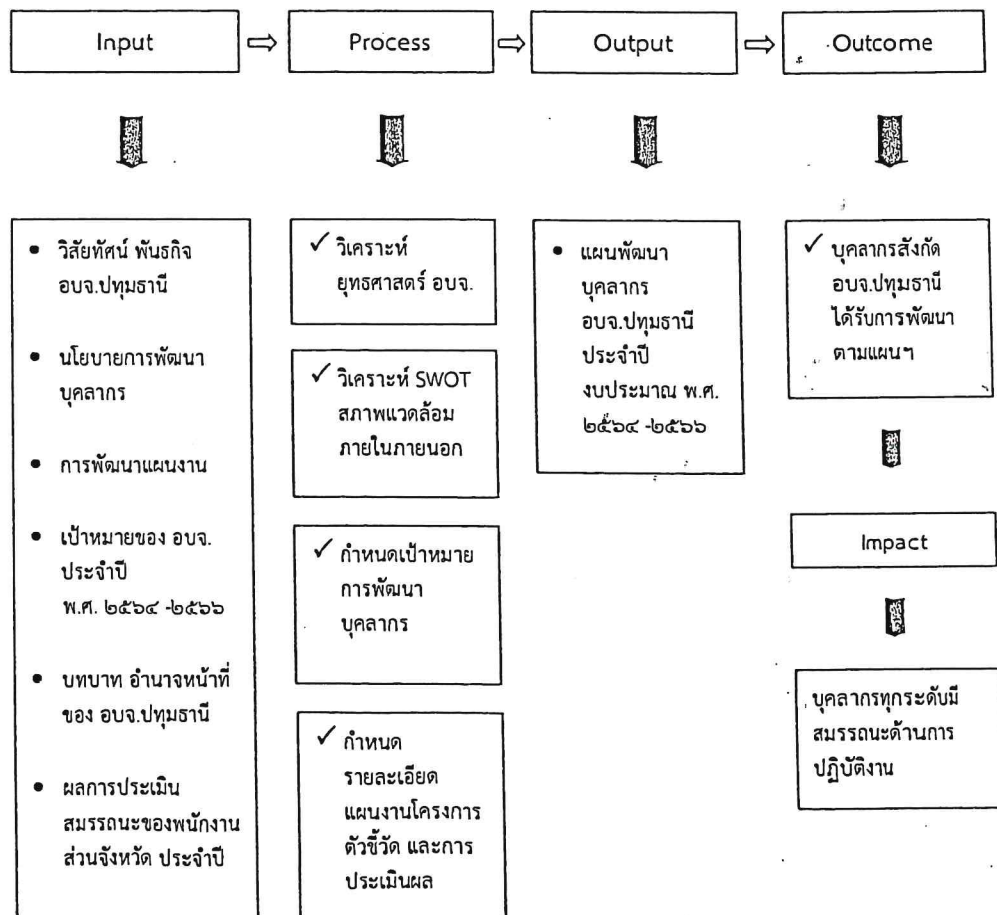
- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๓.๕ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) เพื่อให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัว บุคลากร และนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

- ๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ
- ๔.๒ ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์กำหนด เป้าหมาย แนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
- ๔.๓ จัดทำร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และนำเสนอ คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาร่างแผนการพัฒนาข้าราชการ
- ๔.๔ เสนอแผนการพัฒนาพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดปทุมธานี
- ๔.๕ ประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และจัดส่งแผนให้จังหวัดปทุมธานี และส่วนราชการในสังกัดฯ

๕. แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



๖. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีกรอบแนวคิดที่ เชื่อมโยงกับ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ยุทธศาสตร์จังหวัดปทุมธานี ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) มีวิสัยทัศน์ให้ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติ พจน์ประจำชาติ ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบ แนวทาง การพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มุ่งเน้นพัฒนา ศักยภาพคน ตลอดช่วง ชีวิตการยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึงปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดีและการสร้างความอยู่ดีมี สุขของครอบครัวไทย หรือกล่าวโดยสรุป ได้ว่า “มุ่งเน้นคนทุกช่วงวัยให้มีสุขภาวะที่ดี เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เด็กมี ความรู้ สอดรับกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ และวัยผู้สูงอายุควรมี ความสุขมีรายได้พอเพียงในการดำรงชีวิต”

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง โอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมทางสังคม

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนา ให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์ แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้าง รายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้วและสร้างความสุข ของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาศักยภาพ ภาครัฐการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็น สากสกล พัฒนาระบบ การให้บริการประชาชน ของหน่วยงานภาครัฐและปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้ และรายจ่ายของภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้นำ นวัตกรรมหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจาก แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙-๑๑ โดยจัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนา ทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และ ทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียด ยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ได้ให้ความสำคัญกับการวางรากฐาน การพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรม ตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทาง สังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิต อย่างมีคุณค่า

๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ และให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบ การเงินการคลังด้านสุขภาพ

๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็น ธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้ อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย ให้ความสำคัญกับการเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการและการให้บริการของภาครัฐรวมทั้งประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ การเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับคะแนนดัชนีการรับรู้การ ทุจริตให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น และการลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิด

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ เป็นนโยบายหนึ่งที่เป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ ด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนา ประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาส และภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วใน ศตวรรษที่ ๒๑ การพัฒนาประเทศภายใต้โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐” จะสำเร็จใช้แนวทาง “สานพลัง ประชารัฐ” เป็นตัวการขับเคลื่อนโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาค ประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่าง ๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึกกำลัง ขับเคลื่อนผ่านโครงการ บันทึกความร่วมมือ กิจกรรม หรืองานวิจัยต่าง ๆ

๔. ยุทธศาสตร์จังหวัดปทุมธานี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) มีทั้งหมด ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองให้น่าอยู่เอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และสังคม
- ๒) ยุทธศาสตร์ยกระดับการผลิตอาหาร สินค้าเกษตร อุตสาหกรรม ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สู่ตลาดโลก
- ๓) ยุทธศาสตร์พัฒนามาตรฐานการท่องเที่ยว เชื่อมโยงธุรกิจและบริการด้าน การท่องเที่ยว
- ๔) ยุทธศาสตร์พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนและชุมชนให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการ ขยายตัวของเมือง

๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนและชุมชนให้มีคุณภาพเพื่อรองรับ การขยายตัวของเมือง มุ่งเน้นให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค ให้เพียงพอ และมี ประสิทธิภาพ
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิต และโอกาสในการประกอบอาชีพ กระจายรายได้อย่างเป็นธรรม
- ๓) เสริมสร้างความเข้มแข็งหมู่บ้าน/ชุมชน

๖. ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีทั้งหมด ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการและประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
มุ่งเน้นการบริการประชาชนที่ได้มาตรฐานและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจังหวัด ปทุมธานี แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย
 - ๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - ๒) การพัฒนาบุคลากร สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ
 - ๓) การสนับสนุนการดำเนินการตาม นโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๒) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อม

- ๓) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพชีวิตและกระบวนการผลิตของประชาชน
- ๔) ยุทธศาสตร์ธำรงรักษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งการกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานของ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูก ทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้ อย่างไรระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร หลักการ วิเคราะห์แบบ SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดี ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการ แก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอก ขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดี จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น ๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัด ที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

เมื่อนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่ได้จากกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอกและภายในขององค์กร (SWOT Analysis) มาทำการจับคู่เข้าด้วยกันเพื่อวิเคราะห์และจับคู่กลยุทธ์ ซึ่งรูปแบบการจับคู่กลยุทธ์แบ่งเป็น ๔ รูปแบบ ประกอบด้วย

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เกิดจากการจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายใน ทางบวกคือจุดแข็ง (Strength) และสภาพแวดล้อมภายนอกทางบวกคือ โอกาส (Opportunity) ซึ่งก็คือ การใช้จุด แข็งข้อได้เปรียบผสมกับโอกาสที่ดีเพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงรุกสำหรับองค์กร

กลยุทธ์แนวทางแก้ไข (WO Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เกิดจากการจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อม ภายในทางลบคือ จุดอ่อน (Weakness) และสภาพแวดล้อมภายนอกทางบวก (Opportunity) ซึ่งก็คือการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่ดีเพื่อมาปิดจุดอ่อนจุดด้อยขององค์กรหรือทำให้จุดอ่อนนั้นลดลง

กลยุทธ์แนวทางตั้งรับ (ST Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เกิดจากการจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายใน ทางบวกคือ จุดแข็ง (Strength) และสภาพแวดล้อมภายนอกทางลบ (Threat) เป็นการนำจุดแข็ง ข้อได้เปรียบของ องค์กรมาป้องกันอุปสรรค ซึ่งก็คือการใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค

กลยุทธ์ป้องกัน (WT Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เกิดจากการจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายใน ทางลบ คือจุดอ่อน (Weakness) และสภาพแวดล้อมภายนอกทางลบคือ อุปสรรค (Threat) เป็นกลยุทธ์ เพื่อการลด จุดอ่อนและหลีกเลี่ยงภัยคุกคามโดยมีเป้าหมายหลักคือ การป้องกันหรือหลีกเลี่ยงให้ สถานการณ์ขององค์กรนั้นไม่ แย่ไปกว่าที่เป็นอยู่

ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีความพร้อมในการทำงานเชิงบูรณาการ
๒. การพัฒนาบุคลากรทำได้ง่ายขึ้นเนื่องจากหน่วยงานมีความพร้อมทั้งด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่
๓. นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์แนวทางแก้ไข (WO Strategy)

๑. การพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านจะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน
๒. การจัดการข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศต้องทำฐานข้อมูลให้น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ เสียก่อน

กลยุทธ์แนวทางตั้งรับ (ST Strategy) การทำงานเชิงบูรณาการต้องเป็นไปตามนโยบายผู้บริหารและ ระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ป้องกัน (WT Strategy) การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ให้ยึดระเบียบ และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัด

วิสัยทัศน์การพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

“ สร้างบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

เพื่อรองรับความต้องการของประชาชน ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
๒. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย มี คุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดี
๓. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรสามารถทำงานเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ (KM) ร่วมกันภายในองค์กร

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ (ข้อ ๒๖๙) กำหนดให้ ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ ประชาชน เช่น เรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การ สื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และ (ข้อ ๒๗๖) ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพใน แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม หลักสูตรการพัฒนาดังกล่าวให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วน

ราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นและมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จึงดำเนินการเพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตาม หลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับ ตำแหน่งและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการ

๒. การกำหนดสมรรถนะและตำแหน่งเพื่อใช้ในการพัฒนา

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทุก ๖ เดือน ดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๔. การบริการเป็นเลิศ

๕. การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่ง บริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ , ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง ยกเว้น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามประกาศขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และต้องดำเนินการทุก ๖ เดือน

ประเภท/ตำแหน่งบุคลากร	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา
<u>ประเภทวิชาการ</u> ระดับชำนาญการพิเศษ	หลักสูตรประจำสายงาน - การบริหารความเสี่ยง - ทักษะการเจรจาต่อรองและการโน้มน้าวใจ หลักสูตรความรู้ที่จำเป็น - ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว - การจัดการความรู้ (Knowledge Management) - การจัดการทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ - การติดตามประเมินผล	๑. ส่งเข้าอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมกับส่วนราชการ/หน่วยงานอื่นจัดขึ้น ๒. อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการหรือร่วมกับส่วนราชการ หน่วยงานอื่นดำเนินการ โดยวิธีการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานในหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ทั้งนี้ อบจ.ปทุมธานี จะใช้หลักสูตรที่ ก.จ.กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ประจำสายงาน ตามความเหมาะสมต่อไป
ระดับชำนาญการ	- การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ - คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร - การพัฒนาทักษะและการจัดระบบงาน - การบริการประชาชน - การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม	
ระดับปฏิบัติการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยตามตำแหน่งข้าราชการ	ปฐมนิเทศ (สายวิชาการ) ทักษะที่จำเป็น ๑. การบริหารโครงการ ๒. การสื่อสารการนำเสนอและการถ่ายทอดความรู้ ๓. การเขียนรายงานและสรุปรายงาน ๔. การเขียนหนังสือราชการ	
<u>ประเภททั่วไป</u> ระดับอาวุโส	หลักสูตรประจำสายงาน - การบริหารความเสี่ยง (ทั่วไป) - การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ หลักสูตรความรู้ที่จำเป็น - กฎหมายสำหรับผู้ปฏิบัติงาน - ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว - การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	๑. ส่งเข้าอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมกับส่วนราชการ/หน่วยงานอื่นจัดขึ้น ๒. อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการหรือร่วมกับส่วนราชการ หน่วยงานอื่นดำเนินการ โดยวิธีการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานในหน่วยงาน

ประเภท/ตำแหน่งบุคลากร	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา
ระดับชำนาญงาน	- การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ - คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร - การพัฒนาทักษะและการจัดระบบงาน - การบริการประชาชน - การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม	ภาครัฐ/เอกชน ทั้งนี้ อบจ. ปทุมธานี จะใช้หลักสูตรที่ ก.จ. กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ประจำสายงาน ตามความเหมาะสมต่อไป
ระดับปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยตามตำแหน่ง ข้าราชการ	ปฐมนิเทศ (สายทั่วไป) ทักษะที่จำเป็น ๑.การบริหารข้อมูล ๒.การใช้คอมพิวเตอร์ ๓.การประสานงาน ๔.การเขียนหนังสือราชการ งานธุรการและงานสารบรรณ	
ข้าราชการ สายงานบริหารสถานศึกษา ผอ.โรงเรียน รอง ผอ.โรงเรียน	- หลักสูตรด้านการบริหารตามที่ ก.จ.กำหนด - หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการและรอง ผอ.ชำนาญการพิเศษ	๑. ส่งเข้าอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมกับส่วนราชการ/หน่วยงานอื่นจัดขึ้น ๒. อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการหรือร่วมกับส่วนราชการ หน่วยงานอื่นดำเนินการโดยวิธีการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานในหน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน ทั้งนี้ อบจ. ปทุมธานี จะใช้หลักสูตรที่ ก.จ. กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ประจำสายงาน ตามความเหมาะสมต่อไป

ประเภท/ตำแหน่งบุคลากร	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา
สายงานสอน <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ตำแหน่งผู้ช่วยครู <u>สายงานสนับสนุนการสอน</u> ข้าราชการ/ข้าราชการครู พนักงานจ้าง ตามภารกิจ <u>สายงานสนับสนุน</u> <u>สถานศึกษา</u> ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในหน้าที่ - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในหน้าที่รับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในหน้าที่รับผิดชอบ -หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในหน้าที่รับผิดชอบ	อบจ.ปทุมธานี ดำเนินการจัดทำ -โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี -โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมนำท้องถิ่นสู่ธรรมาภิบาล -โครงการพัฒนา อบจ.ปทุมธานี สู่ความเป็นเลิศพัฒนาโดยวิธีการ -ฝึกอบรมทางวิชาการบรรยายจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภา อบจ. - ข้าราชการ อบจ. - ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป	- หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร อบจ.ปทุมธานี - หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	

ประเภท/ตำแหน่งบุคลากร	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา
	- หลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง - หลักสูตรการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ - หลักสูตรการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม - หลักสูตรการบริการประชาชน - หลักสูตรการพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากร	- การศึกษาดูงานในหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน - การทำกิจกรรมกลุ่ม WorkShops - ระบบการมอบหมายงานและการสอนงาน - จัดให้มีการออกกำลังกาย - จัดอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย - จัดแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมแข่งขันกีฬากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานอื่น และส่วนราชการของรัฐ

หมายเหตุ โดยมีช่วงเวลาการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร หรือหนังสือสั่งการฯ

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

[illegible]

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำ สายงานของบุคลากร	ร้อยละของผู้เข้ารับ การอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๒,๐๐,๐๐๐	X	X	X	กองการ เจ้าหน้าที่
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะ หลักให้กับบุคลากร	ร้อยละของผู้เข้ารับ การอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ร้อยละ ๙๐	๒,๐๐,๐๐๐	X	X	X	กองการ เจ้าหน้าที่

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงานจากหน่วยงานอื่น	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	X	X	X	งาน การ เจ้าหน้าที่
๔	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อบจ. ปทุมธานี	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรทุกคน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	X	X	X	งาน การ เจ้าหน้าที่

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับ ผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงานร้อยละ ๙๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	X	X	X	กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
๖	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑๐๐,๐๐๐	X	-	-	กองการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับ ผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงานของตนเอง	ร้อยละ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ที่มีความรู้ความสามารถเติบโตในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๓๐,๐๐๐	X	X	X	กองการเจ้าหน้าที่
๒	จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	ร้อยละ ผู้ได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่ผ่านการอบรมได้รับการบันทึกข้อมูล ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - การบันทึกข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการฝึกอบรมตรวจสอบได้ ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	X	X	X	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการซ่อมแผนป้องกันสาธารณภัย	ร้อยละผู้เข้าร่วมซ่อมแผน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมการซ่อมแผนกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้และสามารถทำหน้าที่ของตนเองกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ได้ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	๕๐,๐๐๐	X	X	X	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒	กิจกรรม ๕ ส. (clean-green)	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจขั้นตอน ๕ ส ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	-	X	X	X	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			ผู้รับ ผิดชอบ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงานให้กับ บุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑๐๐,๐๐๐	X	X	X	กองการ เจ้าหน้าที่
๒	โครงการอบรมและศึกษาดูงานการ ต่อต้านการทุจริต	ร้อยละผู้ได้รับ การ ส่งเสริมการต่อต้านการ ทุจริต	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านด้านการทุจริต ร้อย ละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการทุจริตร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐	๒๐๐,๐๐๐	X	X	X	กองกิจการ สภาฯ+ โรงเรียนใน สังกัดฯ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับ ผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี	ร้อยละของผู้เข้าร่วม กิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต ร้อย ละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรตระหนักรู้การต่อต้านการทุจริต ร้อย ละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ
๔	กิจกรรมแอปพลิเคชันกฎหมาย ปปช. มาตรา ๑๐๐ และ ๑๐๓ เพื่อเป็น เครื่องมือในการสร้างเสริมองค์ความรู้ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	ร้อยละผู้เข้าทดสอบ แ อ พ พ ลี เค ช้ น ก ก ห ม า ย ป ป ช . มาตรา ๑๐๐ และ มาตรา ๑๐๓	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าทดสอบแอปพลิเคชันกฎหมาย ปปช. ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ปปช. ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	X	X	สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับ ผิดชอบ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ					สำนักปลัด
๖	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชนดีเด่น	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการเชิดชูเกียรติ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี	๕,๐๐๐	X	X	X	กองการเจ้าหน้าที่/ กองการศึกษาฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๗	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลการให้บริการ จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการให้บริการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือการให้บริการในการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	X	X	สำนักปลัดฯ
๘	จัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลการให้บริการ จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการให้บริการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือการให้บริการในการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	X	X	สำนักปลัดฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศ เจตจำนงต่อต้านการทุจริต	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	-	-	ส ำ นั ก ปลัดฯ
๒	กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - จำนวนหนังสือที่ประชาชนหรือหน่วยงานตรวจสอบตรวจสอบได้ เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	X	X	ทุก ส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	โครงการ/กิจกรรม การเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ - จัดจ้าง	ร้อยละ ความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - ร้อยละของจำนวนโครงการที่เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	X	X	X	กองพัสดุฯ
๔	มาตรการยกระดับการคุณภาพการให้บริการประชาชน	ร้อยละ ความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งในการให้บริการกับประชาชน เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการมารับบริการ	ไม่ใช้งบประมาณ	X	X	X	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕	การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ	ร้อยละผู้เข้ารับการพัฒนา	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี	๑๐๐,๐๐๐	X	X	X	กองการเจ้าหน้าที่
๖	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากร	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	งบประมาณตามข้อบัญญัติ (ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเดินทางไปราชการ)	X	X	X	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และเตรียมพร้อมการเป็นผู้นำ								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับ ผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนจังหวัดสามารถปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งบประมาณตามข้อบัญญัติ (ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเดินทางไปราชการ)	X	X	X	กองการเจ้าหน้าที่
๒	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีสายงานผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งบประมาณตามข้อบัญญัติ (ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเดินทางไปราชการ)	X	X	X	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และเตรียมพร้อมการเป็นผู้นำ								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับ ผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม โครงการ ไทยแลนด์ ยุค ๔.๐	ร้อยละผู้เข้ารับ การอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง สู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรทุกคนสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งบประมาณ ตาม ข้อบัญญัติ (ค่าใช้จ่ายใน การฝึกอบรม และเดินทาง ไปราชการ)	X	X	X	กองการ เจ้าหน้าที่
๔	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม โครงการภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร	ร้อยละผู้เข้ารับ การอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรทุกคนมีการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจ ภาษาอังกฤษได้ดียิ่งขึ้น ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรทุกคนสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๕๐,๐๐๐	X	X	X	กองการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยงในองค์กร ทุกงานใน อบจ.ปทุมธานี	ร้อยละของผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่	เชิงปริมาณ - บุคลากร มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีงานการเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	X	X	ทุก ส่วนราชการ
๒	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	ร้อยละบุคลากรในสำนักงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	X	X	ทุก ส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียน (KM) ร่วมกันภายในองค์กร								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๕	
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมประชุมประจำเดือนร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ส่วนราชการ จัดทำการนำเสนอผลงานประจำเดือนร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรู้การเคลื่อนไหวและการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง	-	X	X	X	ทุก ส่วนราชการ
๒	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management/KM)	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานร่วมกัน	-	X	X	X	ทุก ส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียน (KM) ร่วมกันภายในองค์กร								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในอันติให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย	เชิงปริมาณ - ดำเนินกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	X	X	X	ทุกส่วนราชการ
๔	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร	ร้อยละบุคลากร	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสอบถามร้อยละ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับทราบปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	๒๐๐,๐๐๐	X	X	X	กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๖
การติดตามและประเมินผล

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	ประธานกรรมการ
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นรายไตรมาส โดยรายงานในที่ประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนฯ เพื่อติดตามความก้าวหน้า และปรับปรุงการวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภาย หลังจากการได้รับพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๑) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) ให้มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนาให้บุคลากรในฝ่ายฯ รับทราบในที่ ประชุมฝ่าย ฯ ในทุกครั้งที่มีการเข้ารับการอบรม/สัมมนา เพื่อเป็นการแบ่งปันความรู้ที่ได้รับให้ทั่วถึงกัน

๔) ให้มีการประเมินผลตามแผน ณ สิ้นสุดปีงบประมาณเป็นประจำทุกปี

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สามารถ ปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี ตลอดจน แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรสามารถทำงานเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ (KM) ร่วมกันภายในองค์กร

วิเคราะห์ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1	น.ส.วรรณมา ประเสริฐแก้ว	นักสันตนาการ	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักสันตนาการ รุ่นที่1”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นายวัลลพ พลธิ	นักสันตนาการ	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักสันตนาการ รุ่นที่1”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
2	นายวิทยา นาคศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564ฯ	สำนักงบประมาณ	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท	
	นายปสุต สุขผ่อง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564ฯ	สำนักงบประมาณ	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท	
	น.ส.ภาวิณี เทียวพันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	คลังจังหวัดปทุมธานี	อบรมออนไลน์	
3	น.ส.ณัฐกานต์ ศรีมัน	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	น.ส.ธมลวรรณ อัมพร	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	น.ส.พรวิภา รุ่งหมี	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	จ.ท. หญิง วรวิทย์ วรรณวรรณ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
4	ว่าที่ร้อยตรียุทธพงษ์ อ้อยนอ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	โรงแรมรอยัลริเวอร์	
5	นายศิริชัย ไพบูลย์	วิศวกรเครื่องกล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ 93”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564

(ประเภท บริหารท้องถิ่น)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นายยุทธนา แสงพงศานนท์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	ประชุมชี้แจงการเตรียมการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหาร ท้องถิ่น	สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	โรงแรมเซ็นทรา บาย เซ็นทารา กทม.	
2.	นายยุทธนา แสงพงศานนท์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “การกีดกันต้องโปร่งใส รอบรู้วัยการเงิน การคลัง”	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	สัมมนาออนไลน์ผ่านระบบวิดีโอ	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564

(ประเภท อำนาจการท้องถิ่น)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นางพิชานันท์ เกษมวารกรณ์	หัวหน้าฝ่ายศูนย์ประสานแผนฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564ฯ	สำนักงานงบประมาณ	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ต	
2.	นางรุ่งนภา โพธิ์ประสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
3.	นางปวีศา ทองพันชั่ง	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
4.	นายพงศ์ศิริ แก้วหอม	ผู้อำนวยการกองกิจการสภาฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ประชุมชี้แจงการเตรียมการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหาร ท้องถิ่น	สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	โรงแรมเซ็นทรา บาย เซ็นทารา กทม.	
5.	นายฤทธิเกียรติ เกรียมย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง รุ่นที่ 4 และ อำนาจการท้องถิ่นระดับสูง รุ่นที่ 4 ในรูปแบบผสมผสาน (กึ่งออนไลน์)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	(กึ่งออนไลน์)	
6.	น.ส.อภิญญา ดันติขุติ	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	โครงการสร้างวิทยากรตัวคูณในการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินแก่เจ้าหน้าที่ ของรัฐ	สำนักงานป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ	อบรมออนไลน์	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564
(ประเภท ทั่วไป)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นางจรรักษ์ ปานทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
2.	น.ส.พรทิพย์ มณฑปใหญ่	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
3.	น.ส.ลำไพโร เผ่าดวงดี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการระบบสารสนเทศของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	โรงแรมรอยัลริเวอร์	
4.	นายสุทธิ เรืองมณีไพฑูรย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	โครงการสร้างวิทยากรตัวคูณในการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินแก่เจ้าหน้าที่ ของรัฐ	สำนักงานป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ	อบรมออนไลน์	

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1	น.ส.วรรณ ประเสริฐแก้ว	นักสันตนาการ	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักสันตนาการ รุ่นที่1”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นายวัลลพ พลธี	นักสันตนาการ	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักสันตนาการ รุ่นที่1”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
2	นายวิทยา นาคศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564ฯ	สำนักงบประมาณ	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท	
	นายปสุต สุขผ่อง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564ฯ	สำนักงบประมาณ	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท	
	น.ส.ภาวิณี เทียวพันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	คลังจังหวัดปทุมธานี	อบรมออนไลน์	
3	น.ส.ณัฐกานต์ ศรีมัน	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
4	น.ส.ธมลวรรณ อัมพร	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	น.ส.พรวิภา รุ่งหมี่	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	จ.ท. หญิง วริญทิพย์ บรรณวรรณ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	ว่าที่ร้อยตรียุทธพงษ์ อ้อยนอ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	โรงแรมรอยัลริเวอร์	
5	นายศิริชัย ไพบูลย์	วิศวกรเครื่องกล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ 93”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
6	น.ส.ปณิศา สุทธิจันทน์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	คลังจังหวัดปทุมธานี	อบรมออนไลน์	
7	นางฐานมาศ มะลิลา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อบรมออนไลน์	
	นางสาวชญานันท์ ก้อนใส	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อบรมออนไลน์	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564
(ประเภท บริหารท้องถิ่น)

ลำดับ ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นายยุทธนา แสงพจนานท์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	ประชุมชี้แจงการเตรียมการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหาร ท้องถิ่น	สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	โรงแรมเซ็นทารา บาย เซ็นทารา กทม.	
2.	นายยุทธนา แสงพจนานท์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “ภารกิจถูกต้องโปร่งใส รอบรู้วินัยการเงิน การคลัง”	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	สัมมนาออนไลน์ผ่านระบบวีดีโอ	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564
(ประเภท อำนวยการท้องถิ่น)

ลำดับ ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นายฤทธิเกียรติ เกรมย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง รุ่นที่ 4 และ อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง รุ่นที่ 4 ในรูปแบบผสมผสาน (กึ่งออนไลน์)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	(กึ่งออนไลน์)	
2.	น.ส.อิชฎาณิสต์ ดันติชุดิ	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	โครงการสร้างวิทยากรตัวคูณในการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินแก่เจ้าหน้าที่ ของรัฐ	สำนักงานป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ	อบรมออนไลน์	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564
(ประเภท ทัวไป)

ลำดับ ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นายสุทธิ เรืองมณีไพฑูรย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	โครงการสร้างวิทยากรตัวคูณในการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินแก่เจ้าหน้าที่ ของรัฐ	สำนักงานป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ	อบรมออนไลน์	

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรสามารถทำงานเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1	น.ส.วรรณ ประเสริฐแก้ว	นักสันตนาการ	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักสันตนาการ รุ่นที่1”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นายวัลลพ พลธี	นักสันตนาการ	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักสันตนาการ รุ่นที่1”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
2	นายวิทยา นาคศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564ฯ	สำนักงานงบประมาณ	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท	
	นายปุต สุขผ่อง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564ฯ	สำนักงานงบประมาณ	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท	
	น.ส.ภาวิณี เทียวพันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	คลังจังหวัดปทุมธานี	อบรมออนไลน์	
3	น.ส.ณัฐกานต์ ศรีมัน	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
4	น.ส.สมลวรรณ ยัมพรม	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	น.ส.พรวิภา รุ่งหมี	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	จ.ท. หญิง วริญทิพย์ บรรณวรรณ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	ว่าที่ร้อยตรียุทธพงษ์ อ้อยนอ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	โรงแรมรอยัลริเวอร์	
5	นายศิริชัย ไพบูลย์	วิศวกรเครื่องกล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ 93”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
6	น.ส.ปณยา สุทธิจันงค์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	คลังจังหวัดปทุมธานี	อบรมออนไลน์	
7	นางฐานมาศ มะลิลลา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อบรมออนไลน์	
	นางสาวชญานันท์ ก้อนใส	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อบรมออนไลน์	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564

(ประเภท บริหารท้องถิ่น)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นายยุทธนา แสงพจนานท์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “ภารกิจถูกต้องโปร่งใส รอบรู้วินัยการเงินการคลัง”	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	สัมมนาออนไลน์ผ่านระบบวีดีโอ	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564

(ประเภท อำนวยการท้องถิ่น)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นางพิชานันท์ เกษมวรการณ	หัวหน้าฝ่ายศูนย์ประสานแผนฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564ฯ	สำนักงบประมาณ	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ต	
2.	นางรุ่งนภา โพธิ์ประสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
3.	นางปราศาศา ทองพันซัง	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564 (ประเภท ทั่วไป)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นางจงรักษ์ ปานทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
2.	น.ส.พรทิพย์ มณฑปใหญ่	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
3.	น.ส.ลำไพร ผ่องดวงดี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	โรงแรมรอยัลริเวอร์	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ (KM) ร่วมกันภายในองค์กร

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1	น.ส.วรรณ ประเสริฐแก้ว	นักสันตนาการ	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักสันตนาการ รุ่นที่1”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
	นายวัลลพ พลธี	นักสันตนาการ	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักสันตนาการ รุ่นที่1”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
2	นายวิทยา นาคศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564ฯ	สำนักงบประมาณ	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท	
	นายปลุต สุขผ่อง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564ฯ	สำนักงบประมาณ	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ท	
	น.ส.ภาวิณี เทียวพันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	คลังจังหวัดปทุมธานี	อบรมออนไลน์	
3	น.ส.ณัฐกานต์ ศรีมัน	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	น.ส.ธมลวรรณ อัมพร	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	น.ส.พรวิภา รุ่งหมี	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
	จ.ท. หญิง วริญทิพย์ บรรณวรรณ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จังหวัดปทุมธานี	โรงแรมเอเชียชะอำ	
4	ว่าที่ร้อยตรียุทธพงษ์ อ้อยนอ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	โรงแรมรอยัลริเวอร์	
5	นายศิริชัย ไพบูลย์	วิศวกรเครื่องกล	ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ 93”	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564
(ประเภท บริหารท้องถิ่น)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นายยุทธนา แสงพวงคานนท์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	ประชุมชี้แจงการเตรียมการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหาร ท้องถิ่น	สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	โรงแรมเซ็นทารา บาย เซ็นทารา กทม.	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564
(ประเภท อำนวยการท้องถิ่น)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	น.ส.อิษฎาณิด ดับดิซุติ	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	โครงการสร้างวิทยากรตัวคูณในการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินแก่เจ้าหน้าที่ ของรัฐ	สำนักงานป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ	อบรมออนไลน์	

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ 2564
(ประเภท ทัวไป)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัด	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
1.	นายสุทธิ เรืองมณีไพฑูรย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	โครงการสร้างวิทยากรตัวคูณในการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินแก่เจ้าหน้าที่ ของรัฐ	สำนักงานป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ	อบรมออนไลน์	

ตารางสรุปการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ประเภท	ระดับตำแหน่ง	สมรรถนะและจำนวน			จำนวนสายงานทั้งหมด	จำนวนสายงานที่ได้รับการอบรม	คิดเป็นร้อยละ
		สมรรถนะหลัก (จำนวน 5 สมรรถนะ)	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน (จำนวน 5 สมรรถนะ)	สมรรถนะทางการ บริหาร (จำนวน 4 สมรรถนะ) *เฉพาะตำแหน่งประเภท อำนวยการและบริหาร			
1. บริหารท้องถิ่น	ต้น	5	3	4	0	0	
	กลาง	5	3	4	0	0	
	สูง	5	3	4	1	1	
2. อำนวยการ	ต้น	5	5	4	6	4	
	กลาง	5	5	4	6	2	
	สูง	5	5	4	0	0	
3. วิชาการ	ปฏิบัติการ	5	5	-			20.41 %
	ชำนาญการ	5	5	-	23	7	
	ชำนาญการพิเศษ	5	5	-			
	เชี่ยวชาญ	5	5	-			
4. ททั่วไป	ปฏิบัติงาน	5	3	-			
	ชำนาญงาน	5	3	-	12	2	
	อาวุโส	5	3	-			
					49 สายงาน	10 สายงาน	

ผลสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดตามจากการประเมินผลประสิทธิภาพประสิทธิผลของการ
ปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็น ร้อยละ ๘๑.๙๐

