



แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ หรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูง และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐ และนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
๒. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๓
๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๔
แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรพนักงานส่วนตำบลไรโคก ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก มีการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีรอบรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริษัทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

๒) ให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรได้แก่

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษา หรือดูงาน
- ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากรและเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

๒. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก สำนวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของ บุคลากรอย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
 - ๑) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและถ่ายทอดความรู้
 - ๒) ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๓) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๔) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- (๒) ความต้องการด้านความรู้
 - ๑) ความรู้ที่เกี่ยวข้องในตำแหน่ง
 - ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
 - ๓) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
 - ๔) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๕) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานจัดทำงบประมาณ
- ๒) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๓) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๔) งานจัดทำแผนปฏิบัติการ
- ๕) งานการเงินและบัญชี
- ๖) งานออกแบบและประมาณราคา
- ๗) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ว่า มีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่บางคนยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่บางคนยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) บุคลากรยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) **อุปสรรค (Threads)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีปัจจัยภายนอกใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคาม ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากโครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ											เริ่มดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
				พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙											
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ/พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐														๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙
๒	โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมร่วมกับภาคีเครือข่าย	บุคลากร อปท.เข้ารับการศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมร่วมกับภาคีเครือข่ายร่วมกันทุกภาคส่วน	๔๕๐,๐๐๐														๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากโครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ											เริ่มดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
				พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙											
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
๓	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ/พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ได้รับการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๒๕๐,๐๐๐	←													๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙
๔	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ของ อบต. ไรโคก	ไม่ใช้งบประมาณ										↔				๑ ก.ค. ๖๙	๓๑ ส.ค. ๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากโครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ											เริ่มดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	
				พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙										
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
๕	การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแบ่งปันความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	-คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างการเผยแพร่ความรู้ แบ่งปันความรู้ ที่รับจากการการอบรม แก่บุคลากรภายใน อบต. --คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างร่วมกันเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการที่ดีให้กับคณะศึกษาดูงาน	๒๐,๐๐๐													๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากโครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ											เริ่มดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	
				พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙										
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
๖	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	<p>๑. กิจกรรมพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ทักษะพื้นฐาน : การใช้งานคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และโปรแกรมสำนักงาน การทำงานร่วมกัน : ใช้งานเครื่องมือสื่อสารออนไลน์ เพื่อลดการใช้กระดาษและเพิ่มความรวดเร็วในการประสานงาน</p> <p>๒. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการประยุกต์ใช้นวัตกรรม เช่น การจัดอบรมวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้ Dashboard เพื่อประกอบการตัดสินใจและการทำงานที่แม่นยำขึ้น กิจกรรม Hackathon หรือระดมสมอง-</p>	๒๐,๐๐๐													๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากโครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ											เริ่มดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	
				พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙										
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
๖	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการดิจิทัลรูปแบบใหม่ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. กิจกรรมเสริมสร้างความตระหนักรู้และความมั่นคงปลอดภัย : การอบรมให้ความรู้เรื่องภัยคุกคามทางไซเบอร์ การตั้งรหัสผ่านที่ปลอดภัย การป้องกันฟิชซิง (Phishing) และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ๔. กิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital Leadership) สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงาน-	๒๐,๐๐๐													๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากโครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ											เริ่มดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	
				พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙										
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
๖	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงาน จะมุ่งเน้นไปที่การวางกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน (Digital Transformation) และการบริหารจัดการทีมงานให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	๒๐,๐๐๐													๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙
๗	การพัฒนาระบบ Internet ของ อบต. ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบ Internet ของ อบต. ให้สามารถใช้งานได้ และพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	๒๐,๐๐๐												๑ ก.พ. ๖๙	๓๑ ก.ค. ๖๙	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากโครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ											เริ่มดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	
				พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙										
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
๘	โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมประจำปี ของ อปท.	-นำโครงการ/กิจกรรม นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ เข้าร่วมประกวด แสดงผลงาน กับหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีการ ประกวด ส่งเสริมหรือเผยแพร่ นวัตกรรม ของ อปท. -การเป็นต้นแบบนวัตกรรม ให้กับคณะศึกษาดูงานฯ	๕๐,๐๐๐													๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙
๙	การปฏิบัติงานราชการตาม มา ต ร ร ฐ า น ป ร ะ เมิ น ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี	-นำข้อมูล และข้อบกพร่องในปีที่ผ่านมา มาปรับปรุงแก้ไข ในการปฏิบัติงานราชการของ อบต.ให้ได้มาตรฐานการ ประเมินของประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี	ไม่ใช้ งบประมาณ													๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากโครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ											เริ่มดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
				พ.ศ. ๒๕๖๘			พ.ศ. ๒๕๖๙											
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
๑๐	กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	-บุคลากรในสังกัดสามารถศึกษา ทาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ														๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๑	โครงการจิตอาสา และหรือคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	บุคลากรในสังกัด เข้าร่วมโครงการจิตอาสา และหรือโครงการคุณธรรมจริยธรรมประจำปี เพื่อการพัฒนาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรใน อบต. มีจิตสาธารณะ มีการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ไม่ใช้งบประมาณ														๑ ต.ค. ๖๘	๓๐ ก.ย. ๖๙