



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
เรื่อง การใช้แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ได้จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการกิจกรรม และงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น และจะทำให้การติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีความสะดวกมากขึ้นอีกด้วย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้เป็นอย่างดี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธีระวิทย์ สุทธิณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง



Human Resources Development Operation Plan



**แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

**องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
สำนักงานวัฒนธรรม จ.สุราษฎร์ธานี**

**แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**



**องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

**งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
โทร. 0-7745-2616 ต่อ 11
โทรสาร 0-7745-2616 ต่อ 18
www.takeantong.go.th**



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะคิดที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการกิจกรรม และงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น และจะทำให้การติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีความสะดวกมากขึ้นอีกด้วย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
กันยายน ๒๕๖๓



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(๒)
สารบัญ	(๓)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ ลักษณะของแผนการดำเนินงาน	๒
๑.๓ วัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน	๒
๑.๔ เป้าหมายของการจัดทำแผนการดำเนินงาน	๒
๑.๕ ประโยชน์ของแผนการดำเนินงาน	๓
๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
บทที่ ๒ แผนการดำเนินงาน	๔
๒.๑ บัญชีสรุปโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๔
๒.๒ บัญชีรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๐



บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้



ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และค่านิยมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

๑.๒ ลักษณะของแผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงาน (Operation Plan) เป็นแผนที่รวบรวมแผนงานโครงการกิจกรรมที่จะดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ทราบถึงโครงการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้ตรงเป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้น แผนการดำเนินงาน จึงมีลักษณะกว้างดังต่อไปนี้

๑. เป็นแผนที่ต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนการพัฒนาบุคลากร
๒. เป็นแผนที่แสดงทิศทางช่วงเวลาดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน
๓. เป็นแผนที่แสดงโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรจริง
๔. เป็นแผนที่ช่วยในการควบคุมการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ

๑.๓ วัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน

การจัดทำแผนดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย รายละเอียด กิจกรรม งบประมาณที่ใช้ดำเนินการที่ชัดเจน
๒. เพื่อรวบรวมข้อมูลของทุกหน่วยงานที่เข้ามาดำเนินการ
๓. เพื่อแสดงถึงการชี้แนวทาง การนำแผนพัฒนาบุคลากรมาใช้ดำเนินการ
๔. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างการนำแผนงาน/โครงการ กิจกรรม ที่นำมาปฏิบัติจริง
๕. เพื่อสะดวกในการติดตามและประเมินผลของแผนพัฒนาบุคลากร
๖. เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไข เปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาบุคลากร
๗. เพื่อแสดงถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง และสามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑.๔ เป้าหมายการจัดทำแผนการดำเนินงาน

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สามารถแสดงรายละเอียดแผนงาน/โครงการกิจกรรมที่จะดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทำให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น และทำให้การติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีความสะดวกมากขึ้นอีกด้วย

๑.๕ ประโยชน์ของแผนการดำเนินงาน

๑. ได้ทราบถึงรายละเอียด กิจกรรม งบประมาณ ระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน
๒. สะดวกต่อ การตรวจสอบ การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร
๓. สามารถทราบถึงระยะเวลา งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุด
๔. สามารถรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารได้ทราบถึงแผนงาน/โครงการกิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง
๕. สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง แผนการพัฒนาบุคลากร
๖. แสดงถึงความสามารถ ศักยภาพ ที่ตอบสนองความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนการพัฒนาบุคลากร
๗. ทราบถึงสถานการณ์ในอนาคตว่าจะดำเนินการอย่างไร

๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองมีแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



Human Resources Development Operation Plan



องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

หมู่ที่ 7 ตำบลตะเคียนทอง อำเภอการุ้งบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84100

โทรศัพท์ 0-7745-2616 โทรสาร 0-7745-2616 ต่อ 18

www.takeantong.go.th



บทที่ ๒ แผนการดำเนินงาน

๒.๑ บัญชีสรุปโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์	จำนวน กลยุทธ์ การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๔	๘	๑๘.๖๐	๖๑๐,๐๐๐	๒๘.๒๔	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๒	๒	๔.๖๕	๖๐,๐๐๐	๒.๗๘	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	๔	๑๒	๒๗.๙๑	๓๑๐,๐๐๐	๑๔.๓๕	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการ ประชาชน	๑	๑๑	๒๕.๕๘	๙๓๐,๐๐๐	๔๓.๐๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมี ความสุขอย่างต่อเนื่อง	๒	๑๐	๒๓.๒๖	๒๕๐,๐๐๐	๑๑.๕๗	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๑๓	๔๓	๑๐๐	๒,๑๖๐,๐๐๐	๑๐๐	



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๔	๙.๓๐	๔๗๐,๐๐๐	๒๑.๗๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑	๒.๓๓	๓๐,๐๐๐	๑.๓๙	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๑	๒.๓๓	๑๐,๐๐๐	๐.๔๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน	๒	๒.๓๕	๑๐๐,๐๐๐	๔.๖๓	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๘	๑๘.๖๐	๗๑๐,๐๐๐	๒๘.๒๔	



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒.๑ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)	๑	๒.๓๓	๓๐,๐๐๐	๑.๓๙	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูง ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทาง การบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มี ประสิทธิภาพ	๑	๒.๓๓	๓๐,๐๐๐	๑.๓๙	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๒	๔.๖๕	๖๐,๐๐๐	๒.๗๘	



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ	๕	๑๑.๖๓	๑๕๐,๐๐๐	๖.๙๔	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนา ประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น	๔	๙.๓๐	๗๐,๐๐๐	๓.๒๔	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสาร และปฏิบัติงานท้องถิ่น	๑	๒.๓๓	๓๐,๐๐๐	๑.๓๙	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีด ความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ วัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒	๔.๖๕	๖๐,๐๐๐	๒.๗๘	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๑๒	๒๗.๙๑	๓๑๐,๐๐๐	๑๔.๓๕	



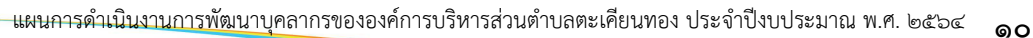
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ งานและบริการประชาชน	๑๑	๒๕.๕๘	๙๓๐,๐๐๐	๔๓.๐๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๑๑	๒๕.๕๘	๙๓๐,๐๐๐	๔๓.๐๖	



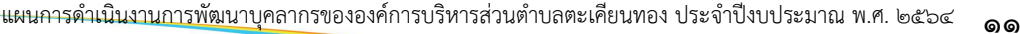
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

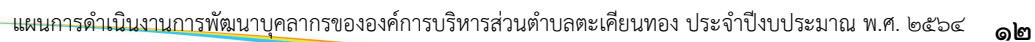
กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๕.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	๖	๑๓.๙๖	๑๓๐,๐๐๐	๕๖.๐๒	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๕.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	๔	๙.๓๐	๑๒๐,๐๐๐	๕.๕๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๑๐	๒๓.๒๖	๒๕๐,๐๐๐	๑๑.๕๗	

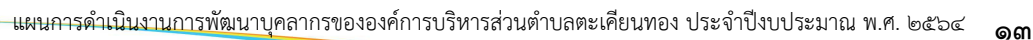


ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

[illegible]

[illegible][illegible][illegible]

[illegible]

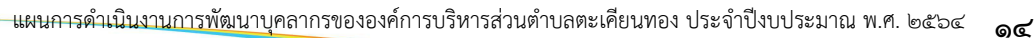


๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)

[illegible]

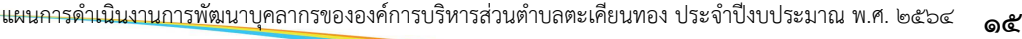
๒.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) มีประสิทธิภาพ

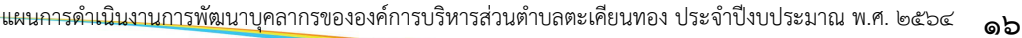
[illegible]

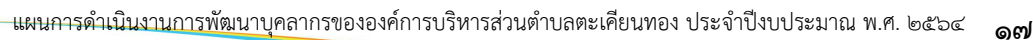


๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น

[illegible]

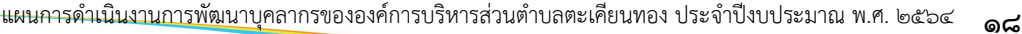
[illegible]

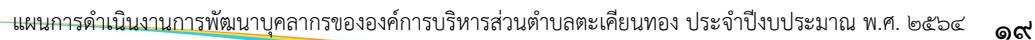
[illegible][illegible]



๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

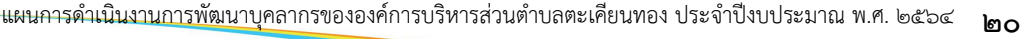
[illegible]

[illegible]



๕.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

[illegible]

[illegible]