



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
เรื่อง การใช้แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวหน้าบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงขอประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายธีระวิทย์ สุทธินุ่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง



Human Resource Development Plan



**แผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)**

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แผนการพัฒนามูลฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขึ้น โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และก้าวหน้าบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้เป็นอย่างดีต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
พฤษภาคม ๒๕๖๐



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และก้าวหน้าบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้เป็นอย่างดีต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
พฤษภาคม ๒๕๖๐



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(๒)
สารบัญ	(๓)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง	๗
บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้	๒๑
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้	๒๔
บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๒๙
บทที่ ๖ แผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๔๓
บทที่ ๗ การนำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ไปสู่วิธีปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	๕๘
ภาคผนวก	๖๐
ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๖๑
ข. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๖๓



บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับโลก เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์กรความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

การยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพสูงจะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่าง ๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่น ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้จำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยง และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ระดับองค์กร ระดับจังหวัด ระดับกรม ระดับกระทรวง หรือระดับประเทศ และเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีบุคลากรที่มีความพร้อม และสามารถร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่ทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ประสบความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ และมีแนวทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต รวมทั้งบริบทภายในและภายนอกเขตพื้นที่ จึงได้กำหนดจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขึ้น โดยการศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) พัฒนาขีดความสามารถ (Capability) ทักษะ (Skill) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ภายใต้บริบททั้งภายในและภายนอก มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้มาตรฐาน และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล



วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บท และจัดทำแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลตะเคียนทองประจำปี ทั้งนี้ เพื่อรองรับภารกิจและสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์หลักของศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลตะเคียนทอง อีกทั้งเพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์หลักของศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลตะเคียนทอง

๒. เพื่อเป็นกรอบแนวทางพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล ที่จะช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หลักของศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลตะเคียนทอง โดยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สามารถสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์หลักได้

๓. เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป) ทุกคน และรวมถึงบุคลากรฝ่ายการเมือง อันประกอบด้วยผู้บริหาร (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล) และสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล) ได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานภายในระยะเวลา ๓ ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้การบริหารจัดการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล



ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองมีแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองมีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกในการให้บริการ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒.ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓.ด้านการบริหาร

รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕.ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

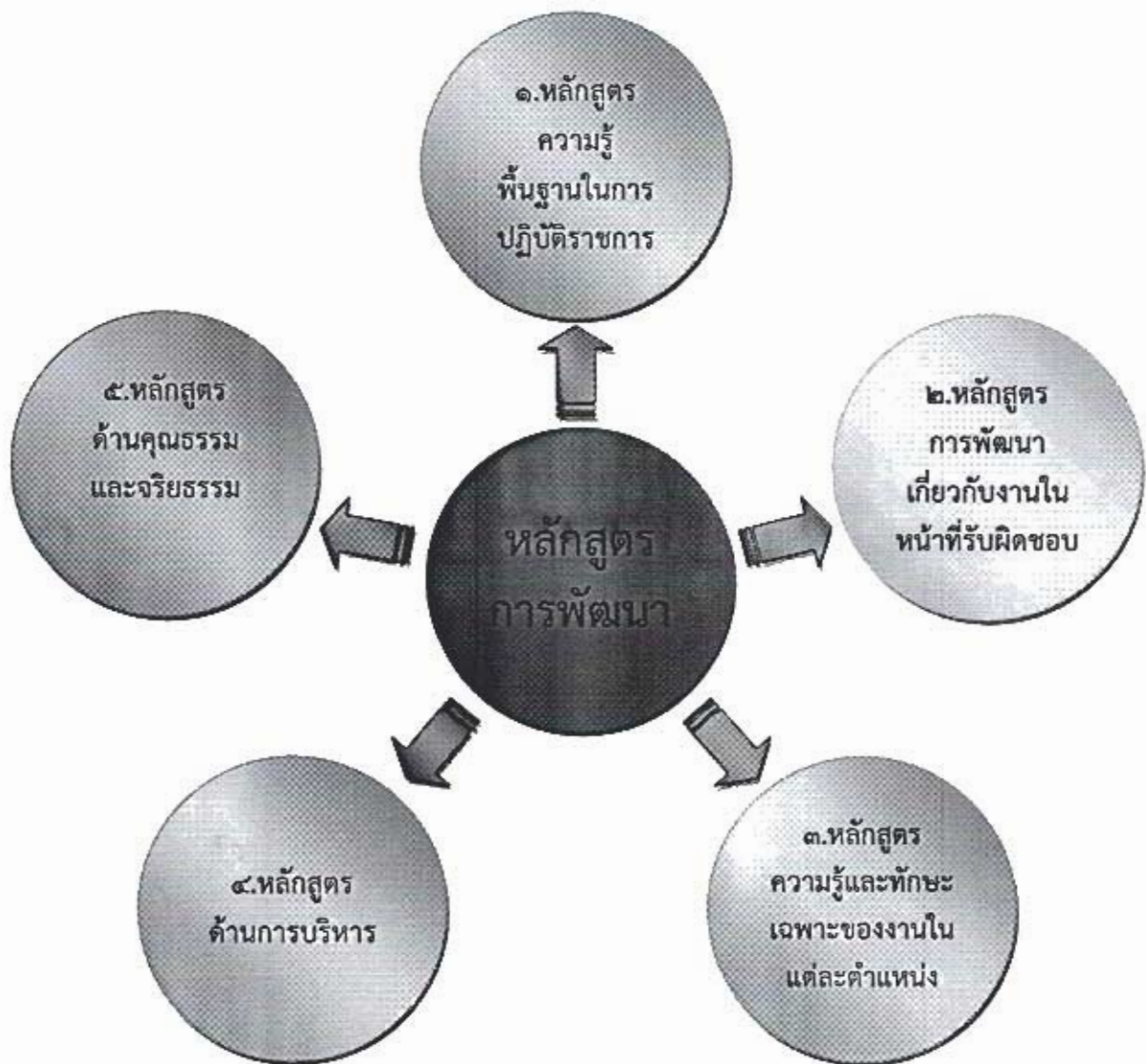
ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง



๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม



วิธีการพัฒนาศักยภาพองค์กรบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลเคียนทอง จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่



๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี คือ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยสอดคล้องและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณสำหรับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองจ่ายจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ดังนี้

๑. งบประมาณสำหรับพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. งบประมาณสำหรับพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. งบประมาณสำหรับพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานเข้ารับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ประเมินผลการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ของผู้เข้ารับการ พัฒนา และติดตามผลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้



๑. การรายงานผลจากการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา ไม่ว่าจะโดยวิธีการพัฒนา

- (๑) การประชุม
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะหนึ่ง

๓. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๔. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เป็นต้น



บทที่ ๒

การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ

การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้ดำเนินการศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลเคียนทอง โดยสรุปดังต่อไปนี้

นโยบายประเทศไทย ๔.๐

ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ ประธานคณะกรรมการวิสามัญจัดทำวิสัยทัศน์และออกแบบอนาคตประเทศไทย สถาปนิกรูปแห่งชาติ (สปช.) กล่าวว่า ที่ผ่านมามีประเทศไทยมีการปฏิรูปขนานใหญ่อย่างเป็นระบบเพียงครั้งเดียว ในสมัยสั้นเกล้าฯ รัชกาลที่ ๕ หลังจากนั้นก็ขาดการปฏิรูปขนานใหญ่อย่างต่อเนื่องจวบจนปัจจุบัน ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ เมื่อพัฒนาได้ถึงระดับหนึ่งประเทศไทยต้องเผชิญกับกับดักประเทศรายได้ปานกลาง เป็นประเทศที่เต็มไปด้วยความเหลื่อมล้ำ ทุกมิติคอร์รัปชัน กำลังเผชิญกับความขัดแย้งที่รุนแรงในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา หากปราศจาก “การปฏิรูปใหญ่ครั้งที่ ๒” ประเทศไทยอาจกลายเป็นประเทศที่ล้าหลังเป็นรัฐที่ล้มเหลวในที่สุด แต่ถ้าหากดำเนินการปฏิรูปครั้งใหญ่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยการผนึกกำลังของทุกภาคส่วน ก็อาจเป็นไปได้ว่า ประเทศไทยจะสามารถปรับเปลี่ยนกลายเป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง เป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เฉกเช่นเดียวกับอารยประเทศอื่นในประชาคมโลก

กลไกขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดจาก “โมเดลประเทศไทย ๑.๐” ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยเกษตรกรรมพัฒนาไปสู่ “โมเดลประเทศไทย ๒.๐” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบาและโมเดลประเทศไทย ๓.๐ ที่เน้นอุตสาหกรรมหนักตามลำดับ ซึ่งประเทศไทยในศตวรรษที่ ๒๑ จะต้องเปลี่ยนผ่านจากโมเดลประเทศไทย ๓.๐ เป็น “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง ปรับเปลี่ยนจากประเทศ “รายได้ปานกลาง” เป็นประเทศ “รายได้สูง” ปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “ประสิทธิภาพ” เป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “นวัตกรรม”

โมเดลประเทศไทย ๔.๐ ประกอบด้วย “กลไกการขับเคลื่อน” ชุดใหม่ (New Growth Engine) ๓ กลไกสำคัญ คือ

๑. กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับการผลิตภาพ (Productive Growth Engine)
๒. กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine)
๓. กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine)

ซึ่งทั้งสามกลไกการขับเคลื่อนได้ถูกบรรจุในยุทธศาสตร์หลัก ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ประเทศไทย (Country Strategy) โดยนโยบายดังกล่าวถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลเคียนทองให้สามารถปฏิบัติงานรองรับนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ในอนาคตได้ด้วย

**กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)**

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มีวิสัยทัศน์ คือ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”** หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า **“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”** ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ คือ **“เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทยพลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมผู้ประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”**

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ ที่ความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ อาทิ (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง (๓) การปลูกฝังระเบียบ



วินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (๔) การเสริมสร้างให้คนมีสุขภาวะที่ดี และ (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลาง อาทิ (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ และ (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงานอาหารและน้ำ



๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุน ภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๑. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความเป็นไทย

๒. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๓. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๔. พืชทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศ เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านิยมลดลง มีความ



พร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณ มีประสิทธิภาพสูงฐานภาษีกว้างขึ้นและดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้นรวมถึงมี**บุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาล

ในสังคมไทยยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ในระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศไทยมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)

๒. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)



๓. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)

๔. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

โดยกลยุทธ์ที่ ๓ กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว

- ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้นำมาพิจารณาเป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองในแผนฉบับนี้ด้วย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑)

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) เพื่อเป็นกรอบทิศทางที่จะกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้ระบบราชการไทยพร้อมรับกับการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีคุณภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ประเทศเป็นตัวนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุก ๆ สถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการ “สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไว้เป็น ๓ หัวข้อ รวม ๗ ประเด็น ดังนี้

ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ

๑. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

๒. การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

พัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

๖. การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

ก้าวสู่สากล

๗. การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดให้พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัดมีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน



ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานภาครัฐ ดังต่อไปนี้

๒.๑ พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง

๒.๑.๒ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๑.๓ ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์และผลักดันสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาดตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

๒.๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานของรัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government)

๒.๑.๔.๕ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรทุกระดับของหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

๒.๑.๕ ส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

๒.๑.๕.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานรับมือขอวิธีการและขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือ

๒.๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

๒.๒.๑ วางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Workforce Plan) ให้มีความเหมาะสมไม่เป็นการต้องงบประมาณของประเทศ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร และประสิทธิภาพของระบบราชการ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ประเทศไปสู่การปฏิบัติ

๒.๒.๒ ส่งเสริมให้มีการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร เช่น แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้โดยง่ายมากขึ้นในทุกระดับ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Talent mobility) ซึ่งสามารถเชื่อมโยงได้ทั้งสองทางจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนและจากภาคเอกชนไปสู่ภาครัฐ

๒.๒.๓ เร่งสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่และพัฒนาบุคลากรผู้มีความสามารถสูงเข้าสู่ระบบราชการไทยโดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในระบบราชการ

๒.๒.๔ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างจริงจัง รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในสายงานประเภทบริหารและสายงานประเภทวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจในงานของอีกสายงานด้วย

๒.๒.๕ มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of Work Life) โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ส่วนราชการส่งเสริม



พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และส่งผลสู่ความเป็นองค์การสุภาพะ

๒.๒.๖ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม ในการเรียนที่แท้จริง สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ผ่านเทคโนโลยีเครือข่ายทั้งแบบใช้สายและไร้สาย

๒.๓ เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม

๒.๓.๔ ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่า (Value Creation) และการแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์จากบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปสู่เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิตเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของราชการให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและยกระดับศักยภาพทางการแข่งขัน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์การเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

๒.๔.๓ รณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และสภาวะโลกร้อนที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิต รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปรับตัว ประหยัด พลังงานและการรักษาสิ่งแวดล้อม

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบข้อเสนอมาตรการบริหารและพัฒนาคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ประกอบด้วย มาตรการบริหารจัดการอัตราจ้างปกติ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และแนวทางการนำมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติและให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการของ คปร. และให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ

ภายหลัง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบตามมติ คปร. เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ ทั้งนี้ ให้ คปร. รับความเห็นของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป ตลอดจนให้ คปร. และสำนักงาน ก.พ. รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องไปพิจารณา ดำเนินการต่อไป โดยมีมาตรการการบริหารและพัฒนาคนภาครัฐ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนภาครัฐพอสังเขป ดังต่อไปนี้



ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ		
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (๒๕๕๗ – ๒๕๖๑)
การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์	๑. กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ๒. ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ ๓. ส่วนราชการมีความพร้อมรับการสูญเสียอัตราค่า ลังจากการเกษียณอายุเพื่อสร้างความต่อเนื่อง ๔. ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีสมรรถนะในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๒. สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับตำแหน่งระดับสูงในแต่ละส่วนราชการ (ร้อยละ ๑๐๐) ๓. ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือแผนสืบทอดตำแหน่ง ๔. ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลผ่านหลักสูตรการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ ได้กำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนภาครัฐรองรับไว้ดังต่อไปนี้

๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Strategic Competencies) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน และเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมเข้าสู่ AEC และเวทีโลก
- พัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติ
- พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ตระหนักถึงการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง
- ปรับเปลี่ยนทักษะและสมรรถนะให้เหมาะสมกับภารกิจนโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ (Workforce Renewal)

๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และความหลากหลาย (Intergeneration and Diversity Management) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
- วางระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดช่วง
- วางระบบการขยาย/ปรับเปลี่ยนอายุเกษียณและพัฒนารูปแบบการจ้างงานหลังการเกษียณอายุ (ในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน)
- เพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุ และมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วม

๓) การพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง (Talent Management) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- ปรับปรุงระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา พัฒนา รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพภาครัฐ



- บูรณาการวิธีการบริหารกำลังคนคุณภาพในภาครัฐ (HiPPs, นักเรียนทุนรัฐบาล, นปร. ฯลฯ)
- พัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายกำลังคนคุณภาพภายในภาครัฐและระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น เช่น Exchange Program หรือ Secondment
- ติดตามประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Contribution)

๔) การพัฒนาทางก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Planning and Development) โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐ
- ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับความจำเป็น เน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ ศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรม
- วางระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐ (ROI)

๕) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Professionalism)

- พัฒนาสมรรถนะในการบริหารคนของผู้บริหาร
- เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างสังคมเข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่อนาคต
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

แผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล โดยมีเป้าประสงค์ คือ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง อาทิ (๑) เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล (Digital Service) และบริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) (๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ (๓) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างอัตลักษณ์บุคลากร (PITHAK) และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจและพื้นที่

แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่มหาชนที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาล ในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

แผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่มหาชนที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่เชื่อมโยง

(๑) เสริมสร้างศักยภาพ และขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาภารกิจ การบริการในระดับพื้นที่รองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และไทยแลนด์ ๔.๐

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่เชื่อมโยง

(๑) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยม ด้านการทุจริตจากฐานของการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ

(๒) ยกระดับการจัดการธรรมาภิบาลท้องถิ่นด้วยการป้องกันการทุจริตในการปกครองท้องถิ่น ที่มีมาตรฐานสากล หนุนเสริมภาพลักษณ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย ชี้อตรงไปตรงมา ให้เป็นที่ประจักษ์ในระดับนานาชาติ

(๓) สร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและมาตรฐานธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศด้วยมาตรฐาน การให้คำปรึกษาระดับสากล และการประเมินผ่านการมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

กลยุทธ์ที่เชื่อมโยง

(๕) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใสสู่ท้องถิ่นยุคใหม่

(๖) พัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นนักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใส



นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ก่อนเข้ารับหน้าที่ ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง สมัยที่ ๑ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประกอบด้วย ๙ นโยบาย ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ
๒. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. นโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพและสวัสดิการสังคม
๖. นโยบายด้านบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๘. นโยบายด้านการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรี เยาวชน อสม. อปพร. กลุ่มอาชีพเกษตรกร และประมง ให้บริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๙. นโยบายด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

แผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ภายใต้การทำงานด้วยการบริหารเชิงรุก พัฒนาศูนย์กลางให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาชนพึงพอใจ กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑.๑) พัฒนาศูนย์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบลตะเคียนทอง พร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน (๑.๕) เสริมสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีในท้องถิ่น ส่งเสริมให้ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประชาชน มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักการบริหารโดยมีส่วนร่วมในการสร้างความสมานฉันท์ของทุกภาคส่วนให้เกิดความรัก ความสามัคคี อันเป็นพลังในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความมั่นคง ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงการพื้นฐาน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ คือ (๓) พัฒนาศูนย์กลางให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้ประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ได้ให้ความเห็นชอบในสมัยประชุมสภาสมัยสามัญ สมัยแรก ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง พิจารณานุมัติตามลำดับ เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมและงบประมาณจากเงินสะสม โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๒.๓ แนวทางการพัฒนาศูนย์กลางให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. จัดส่งผู้บริหาร สมาชิก ผู้นำหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่ เข้าอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มเติมความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๒. ให้ทุนการศึกษาต่อแก่ผู้บริหาร สมาชิก เจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้
๓. โครงการพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
๔. จัดการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิก เจ้าหน้าที่ ผู้นำ และประชาชน
๕. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงาน และสมาชิกสภา ของ อบต.ตะเคียนทอง
๖. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ของ อบต.ตะเคียนทอง



ร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

ร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล และเป็นแผนแม่บทสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองเป็นผู้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและบริการประชาชน”

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีสมรรถนะ เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ ทักษะในการบริหารจัดการ และปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
๒. พัฒนาศักยภาพรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๓. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
๔. เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง



บทที่ ๓

กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์

การจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์ เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์ในองค์กร ซึ่งทิศทางการพัฒนาศูนย์นี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับนโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องทั้งระดับชาติและระดับองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้แผนการพัฒนาศูนย์ของหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้แผนการพัฒนาศูนย์นั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองในทุก ๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำดังนี้

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์

ขั้นตอนที่ ๑
การกำหนดประเด็นสำคัญ
ในการพัฒนาศูนย์

- * ศึกษานโยบายการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- * ทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์ของหน่วยงานภาครัฐ
- * วิเคราะห์หาประเด็นสำคัญในการพัฒนาศูนย์

ขั้นตอนที่ ๒
ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
ศูนย์

- * ประเมินองค์การด้านการพัฒนาศูนย์ โดยใช้ SWOT Analysis ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล
- * เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจกำหนดแผนการพัฒนาศูนย์

ขั้นตอนที่ ๓
การกำหนดแผน
การพัฒนาศูนย์
ในรายละเอียด

- * กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนา
- * กำหนดแผนงาน/โครงการ รองรับแผนการพัฒนาศูนย์

ขั้นตอนที่ ๔
การกำหนดกลไกการขับเคลื่อน
แผนการพัฒนาศูนย์

- * กำหนดกลไกการขับเคลื่อนแผนการพัฒนาศูนย์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ภาพที่ ๑ แสดงกระบวนการขั้นตอนและการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์



โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ ๔ ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนาศูนย์กลาง

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๓ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. การศึกษานโยบายการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งระดับชาติและระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายประเทศไทย ๔.๐ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) และร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ทั้งนี้ การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญในการพัฒนาศูนย์กลาง

๒. การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์กลางของหน่วยงานภาครัฐได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) และมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาศูนย์กลางในภาพรวมระดับประเทศ อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๓. การวิเคราะห์หาประเด็นสำคัญในการพัฒนาศูนย์กลาง โดยการนำผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมากำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

ขั้นตอนที่ ๒ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลาง

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๒ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. การประเมินองค์การด้านการพัฒนาศูนย์กลาง โดยใช้ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลางโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

๒. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ได้แก่ ข้อมูลช่วงอายุ และอัตราการเกษียณอายุราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง



ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๒ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ มากำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ตามลำดับ

๒. กำหนดแผนงาน/โครงการ รองรับแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในแต่ละกลยุทธ์หลักได้กำหนดแผนงาน/โครงการที่สำคัญและต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนำไปปฏิบัติตามความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๔ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๒. จัดทำแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ประจำปี หรือแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ และแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

๓. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผน เพื่อติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด



บทที่ ๕

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ได้วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ ข้อมูลช่วงอายุและร้อยละการเกษียณอายุราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูขององค์กรบริหารส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ดังกล่าวได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (HRD Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้มีการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น ทั้งที่จัดเองและส่งบุคลากรเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอก ทำให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีความต่อเนื่องและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ แผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ และแผนดำเนินงาน/ปฏิบัติการการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ประจำปี
๓. บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
๔. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้การบริหารจัดการด้านบริการสาธารณะมีธรรมาภิบาล และมีคุณภาพสูง
๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้การสนับสนุนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กรและภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง
๖. เครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้และเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ (PC) Notebook เครื่องสแกนเนอร์ เครื่องโทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น
๗. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน



๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองมีความเพียงพอ ทันสมัย และสามารถรองรับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการงานธุรการและสารบรรณ ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้สำหรับการดำเนินงานในระบบต่าง ๆ เช่น ระบบ e-LAAS ระบบ e-GP ระบบ ccis ระบบ sis โปรแกรมข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นต้น

๙. องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอเป็นอันดับแรก

๑๐. บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของงาน โดยมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร และแผนดำเนินงาน/ปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร

๒. บุคลากรมีการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เป็นตำแหน่งว่าง ไม่สามารถรับโอนมาปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๓. การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ยังเน้นการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน เป็นต้น ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

๔. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) และแผนเส้นทางฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

๕. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เช่น การพิมพ์หนังสือราชการ การใช้โปรแกรมเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร (Microsoft Office) ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะด้านการบริการและประสานงาน เป็นต้น

๖. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงอย่างเป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบ เช่น แผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร (Succession)

๗. บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไม่ยอมที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เพราะมีความเข้าใจที่ผิดว่าหากไปอบรมก็ต้องกลับมาทำ หากรู้ก็ต้องทำ หากไม่รู้ก็ไม่ต้องทำไม่ผิด

๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองมีความเพียงพอ ทันสมัย และสามารถรองรับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการงานธุรการและสารบรรณ ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้สำหรับการดำเนินงานในระบบต่าง ๆ เช่น ระบบ e-LAAS ระบบ e-GP ระบบ ccis ระบบ sis โปรแกรมข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นต้น

๙. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน บางครั้งใช้ความใกล้ชิดส่วนบุคคลเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจ มีระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน จนเกิดความเป็นสองมาตรฐาน

๑๐. บุคลากรบางส่วนไม่ใส่ใจ ตระหนักและให้ความสำคัญกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ฯลฯ จนทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน



ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลเคียนทอง
(HRD External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์พระราชา มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่น และประชาชน ทำให้ทุกส่วนราชการต้องพัฒนาหลักการ แนวคิด การปฏิบัติงาน และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายดังกล่าวได้

๒. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทประชาคมโลกและอาเซียน

๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงตามความต้องการ เช่น การศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น Google, Youtube เป็นต้น

๔. นโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐” หรือแนวคิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ ๔ (อุตสาหกรรม ๔.๐) ซึ่งเน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาคส่วนต่าง ๆ ตลอดจนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ เขตเศรษฐกิจตามแนวชายแดน เป็นต้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณะภายใต้บริบทดังกล่าว

๕. ช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร รวมถึงประเพณีของข้าราชการการเมือง กับข้าราชการประจำ ทำให้ต้องพัฒนาเทคนิควิธีการพัฒนาศักยภาพที่ใช้เดิมให้เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพรุ่นใหม่และบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดพลังร่วม

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการแสดงถึงการให้ความสำคัญของผู้บริหารต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๗. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ทำให้องค์กรต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบมากขึ้น

๘. นโยบายของรัฐบาล หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลเคียนทองได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามากขึ้น

๙. การตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีและพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง เช่น นครศรีธรรมราช เป็นจังหวัดที่มีสถานบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชน ส่งผลให้บุคลากรทุกระดับตัดสินใจในการศึกษาต่อและสามารถพัฒนาตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง ทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้เพิ่มมากขึ้น

๑๐. การให้ทุนการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สามารถพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ และยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

**อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)**

๑. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงาน
๒. เสถียรภาพทางการเมืองไม่มั่นคงส่งผลกระทบต่อนโยบายและเป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง
๓. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และข้อกฎหมายต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลช่วงอายุและร้อยละของการเกษียณอายุราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)				
	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
อายุน้อยกว่า ๒๕ ปี	-	-	-	-	-
อายุ ๒๕ - ๒๙ ปี	๑	-	-	-	๑
อายุ ๓๐ - ๓๔ ปี	๒	-	๑	-	๓
อายุ ๓๕ - ๓๙ ปี	๕	๑	๓	-	๙
อายุ ๔๐ - ๔๔ ปี	๕	๑	-	๑	๗
อายุ ๔๕ - ๔๙ ปี	๑	๑	๒	-	๔
อายุ ๕๐ - ๕๔ ปี	๑	-	-	-	๑
อายุ ๕๕ ปี ขึ้นไป	๑	-	-	-	๑
รวม	๑๖	๓	๖	๑	๒๖
ร้อยละการเกษียณอายุ ๕ ปี	๕.๖๖				
ร้อยละการเกษียณอายุ ๑๐ ปี	๕.๖๖				

จากตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงอายุและร้อยละการเกษียณอายุราชการของบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง พบว่า จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ทั้งสิ้น ๒๖ คน โดยเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๙ คน พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี และช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๗



ผลการวิเคราะห์ร้อยละการเกษียณอายุราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ในระยะเวลา ๕ ปี และ ๑๐ ปีข้างหน้า พบว่า พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุมากกว่า ๕๕ ปี ขึ้นไป ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า มีจำนวนทั้งสิ้น ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุระหว่าง ๕๐ - ๕๔ ปี ขึ้นไป ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในอีก ๖ - ๑๐ ปี ข้างหน้า มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ตลอดจนขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการไป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการบริหารแรงงานและปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง



บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

“ศูนย์การเรียนรู้ส่วนตำบลตะเคียนทองเป็นผู้มีสมรรถนะ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและบริการประชาชน”

พันธกิจการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

๑. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทุกระดับให้มีสมรรถนะ เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ ทักษะในการบริหารจัดการ และปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
๒. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้รองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการ ที่สำคัญ
๓. พัฒนาขีดความสามารถศูนย์การเรียนรู้เพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
๔. เสริมสร้างให้ศูนย์การเรียนรู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะศูนย์การเรียนรู้ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้รองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถศูนย์การเรียนรู้เพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างให้ศูนย์การเรียนรู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง



เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง	G๑.๑ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	K๑.๑ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กำหนด K๑.๒ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด K๑.๓ ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้างทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	S๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับไปให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
	G๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน	K๑.๔ จำนวนหลักสูตรด้านความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาขึ้น	S๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
	G๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	K๑.๕ จำนวนช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร ที่หลากหลาย	S๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย
	G๑.๔ การบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากร และการมีเครือข่ายการทำงาน	K๑.๖ จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนา บุคลากรที่มีการบูรณาการตัวชี้วัดการพัฒนา	S๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนา บุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD) และ ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มี ประสิทธิภาพ	G๒.๑ มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทาง ฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้อง และรองรับกับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Development Plan - CPD) G๒.๒ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ ให้ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร และวิชาการที่สำคัญ หรือมีผู้สืบทอดตำแหน่ง ทุกสายงานระดับบริหารที่มีประสิทธิภาพ	K๒.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Development Plan - CPD) K๒.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนา บุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	S๒.๑ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD) S๒.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการ พัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มีความ พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและ วิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือ ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มี ประสิทธิภาพ



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	G๓.๑ บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ	K๓.๑ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ	S๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ
	G๓.๒ บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และท้องถิ่น	K๓.๒ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และท้องถิ่น	S๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และท้องถิ่น
	G๓.๓ บุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและการปฏิบัติงานท้องถิ่น	K๓.๓ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานท้องถิ่น	S๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น
	G๓.๔ บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	K๓.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	S๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลใน การปฏิบัติงานและบริการประชาชน	G๔.๑ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึด หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและ บริการประชาชน มีจิตสำนึก รักและแสวง หาองค์การ มีความตระหนักถึงการต่อสู้กับ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน หรือพบเห็นการ ทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน เป็นภาระ หน้าที่ของการหนึ่งของบุคลากร ไม่เพิกเฉย	K๔.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล K๔.๒ จำนวนเรื่องที่บุคลากรกระทำผิดวินัย ฐานการทุจริตคอร์รัปชัน	S๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมี คุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	G๕.๑ บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างให้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข อย่างต่อเนื่อง	K๕.๑ ผลการประเมินความพึงพอใจในองค์กร ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมี ความสุขอย่างต่อเนื่อง	S๕.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการ พัฒนาให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่ดีและมี ความสุขอย่างต่อเนื่อง
		K๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ เสริมสร้างให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	
	G๕.๒ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มี สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	K๕.๓ ผลการประเมินความพึงพอใจในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	S๕.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการ พัฒนาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน
		K๕.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
G๑.๑ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	K๑.๑ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับ มีความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	S๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	- โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์ /ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น	๑.พัฒนาตนเอง ๒.สอนงาน ๓.การฝึกปฏิบัติ ๔.ระบบพี่เลี้ยง ๕.ระบบที่ปรึกษา ๖.การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
	K๑.๒ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%			
	K๑.๓ ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกระดับมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		



เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
G๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	K๑.๔ จำนวนหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนามาขึ้น	S๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑ หลัก สูตร	๑ หลัก สูตร	๑ หลัก สูตร	๑ หลัก สูตร	๑ หลัก สูตร	- การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	การประชุม เชิงปฏิบัติการ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
G๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	K๑.๕ จำนวนช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	S๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๓ ช่อง ทาง	๓ ช่อง ทาง	๔ ช่อง ทาง	๔ ช่อง ทาง	๔ ช่อง ทาง	- โครงการส่งเสริมการนำช่องทางและวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๑.การลงงาน ๒.การใช้ระบบ ที่เสี่ยง ๓.การมอบหมายงาน ๔.การเผยแพร่ ความรู้ทางเว็บไซต์ เอกสาร บอร์ด ฯลฯ ๕.การแลกเปลี่ยน ความรู้ในการประชุม ๖.การศึกษาดูงาน ที่ประสบ ความสำเร็จ	สำนักปลัด อบต.
G๑.๔ การบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากร และการมีเครือข่ายการทำงาน	K๑.๖ จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีการบูรณาการตัวชี้วัดการพัฒนา	S๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน	๑ โครงการ / กิจกรรม	๑ โครงการ / กิจกรรม	๑ โครงการ / กิจกรรม	๑ โครงการ / กิจกรรม	๑ โครงการ / กิจกรรม	- โครงการฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลใหม่ - โครงการฝึกอบรมเครือข่ายวิสัย	๑.การฝึกอบรม ๒.ประชุม ๓.สัมมนา	สำนักปลัด อบต. สจจ./สอ. หน่วยงานภายนอก



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
G๒.๑ มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (DP) และแผนเส้นทางอาชีพ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)	K๒.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)	S๒.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	- การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (DP) และแผนเส้นทางอาชีพ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒. ฝึกอบรม ๓. การอภิปราย ๔. การศึกษาดูงาน ๕. การสอนงาน ๖. การฝึกปฏิบัติ ๗. เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ๘. การจัดการความรู้ ๙. การติดตามหัวหน้างาน ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
G๑.๒ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ หรือมีผู้สืบทอดตำแหน่งทุกสายงานระดับบริหารที่มีประสิทธิภาพ	K๑.๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	S๑.๑ พัฒนาระบบการเพื่อรองรับการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีความรู้สูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๑ คน	- การพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒. ฝึกอบรม ๓. การอภิปราย ๔. การศึกษาด้วยตนเอง ๕. การสอนงาน ๖. การฝึกปฏิบัติ ๗. เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ๘. จัดการความรู้ ๙. จัดการความรู้ ๑๐. จัดการความรู้	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
G๓.๑ บุคลากรทุกระดับ มีสมรรถนะด้านการ บริหาร และปฏิบัติงาน ทั่วกลางการ	K๓.๑ ร้อยละของบุคลากร ทุกระดับมีสมรรถนะ ด้านการบริหาร และ ปฏิบัติงานทั่วกลางการ เปลี่ยนแปลง การวิฤติติ เสี่ยงด้านการบริหารและ การพัฒนาท้องถิ่น	S๓.๑ พัฒนา สมรรถนะบุคลากร ด้านการบริหาร และ ปฏิบัติงานทั่วกลาง การเปลี่ยนแปลง การวิฤติติ และ สถานการณ์ที่มีเสี่ยง ด้านการบริหารและ การพัฒนาท้องถิ่น	๑๐%	๑๕%	๒๐%	๒๕%	๓๐%	- โครงการพัฒนาผู้นำการ เปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาด้านบริหาร บุคลากรด้านการบริหารและ การปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาระบบงาน บุคลากรให้พร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาบุคลากรให้ ตระหนักถึงการปฏิบัติงานใน สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	๑.ประชุมเชิง ปฏิบัติการ ๒.การสัมมนา ๓.การฝึกอบรม ๔.การส่งงาน ๕.การศึกษาดูงาน ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
G๓.๒ บุคลากรทุกระดับ มีสมรรถนะที่เหมาะสม กับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนา ประเทศ และการพัฒนา ท้องถิ่น	K๓.๒ ร้อยละของบุคลากร ทุกระดับมีสมรรถนะในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศ และ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับ ภารกิจ นโยบาย และทิศ ทางการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น	S๓.๒ พัฒนา สมรรถนะบุคลากรใน เชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้ เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศ ทางการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น	๑๐%	๑๕%	๒๐%	๒๕%	๓๐%	- โครงการพัฒนาผู้นำด้านการ บริหารและพัฒนาท้องถิ่น - โครงการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรม - โครงการประชุมผู้บริหารและ ปลัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๑.สัมมนา ๒.ฝึกอบรม ๓.การมอบหมาย งาน/โครงการ ๔.การประชุม ๕.การติดตาม/ ศึกษาจาก ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. สจจ.สุราษฎร์ธานี หน่วยงานภายนอก



เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑๓.๓ บุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารปฏิบัติงาน	๑๓.๓ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานท้องถิ่น	๑๓.๓ พัฒนามาตรฐานบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	๒%	๔%	๖%	๘%	๑๐%	- การประชุมผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างประจำเดือน - โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	๑.การฝึกอบรม ๒.การศึกษาด้วยตนเอง ๓.การจัดหาความรู้ ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑๓.๔ บุคลากรมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๓.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๓.๔ พัฒนามาตรฐานบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒%	๔%	๖%	๘%	๑๐%	- โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง - โครงการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน	๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒.การสัมมนา ๓.การฝึกอบรม ๔.การส่งงาน ๕.การศึกษาดูงาน ๖.การศึกษาด้วยตนเอง ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



ยุทธศาสตร์ที่ ๔: เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
G๔.๑ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน มีจิตสำนึก รัก และเลื่อมใสในองค์กร มีความตระหนักถึงการต่อสู้กับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน หรือพบเห็นการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน เป็นภาระหน้าที่ที่พึงการหมั่นของบุคลากร ไม่เพิกเฉย	K๔.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	S๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ งานและบริหารประชาชน	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	- โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ - โครงการสร้างความเข้มแข็งคุณธรรม จริยธรรม - โครงการเสริมสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน - โครงการทวิปีนโตไปวัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	๑.ประชุม ๒.การสัมมนา ๓.การฝึกอบรม ๔.การศึกษาด้วยตนเอง ๕.การจัดการความรู้ ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. ท้องนาทรายนอก
	K๔.๒ จำนวนเรื่องที่บุคลากรกระทำผิดวินัยฐานการทุจริตคอร์รัปชันพัฒนาท้องถิ่น		๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	- โครงการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ - โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	๑.สัมมนา ๒.ฝึกอบรม ๓.การบรรยาย ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. ท้องนาทรายนอก



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
G๕.๑ บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	K๕.๑ ผลการประเมินความพึงพอใจในองค์กร ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	S๕.๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	๕๐%	๕๕%	๖๐%	๖๕%	๗๐%	- โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข - โครงการพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด - โครงการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาหารและการดูแลสุขภาพ - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการเล่นกีฬาออกกำลังกาย	๑.ปฏิบัติธรรม ๒.การฝึกอบรม ๓.การศึกษาด้วยตนเอง ๔.การศึกษาดูงาน ๕.การจัดการความรู้ ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
	K๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลการเสริมสร้างให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	S๕.๒ พัฒนาศักยภาพทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	๕๐%	๕๕%	๕๐%	๕๕%	๖๐%			
G๕.๒ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	K๕.๓ ผลการประเมินความพึงพอใจในองค์กร ที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	S๕.๓ พัฒนาศักยภาพทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	๕๐%	๕๕%	๖๐%	๖๕%	๗๐%	- โครงการพัฒนาสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร - โครงการเทคนิคการทำงานอย่างมีความสุข - โครงการรับประทานอาหารเที่ยงร่วมกัน - โครงการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	๑.การฝึกอบรม ๒.กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ๓.กิจกรรมภายใน/ภายนอกสถานที่ ๔.การศึกษาดูงาน ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
	K๕.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	S๕.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	๕๐%	๕๕%	๕๐%	๕๕%	๖๐%			



บทที่ ๖

แผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้กำหนดแผนงานโครงการ/กิจกรรม (Action Plan) ในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์การพัฒนา	แผนงานโครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง	๑.๑ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทุกระดับ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	- โครงการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมาย ท้องถิ่นและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์ / ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น - โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น
	๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน	- การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนา บุคลากรให้ความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน
	๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรด้วยช่องทาง และ วิธีการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ที่หลากหลาย	- โครงการส่งเสริมการนำช่องทางและวิธีการที่ หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
	๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการ ด้านการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ การมีเครือข่ายการทำงาน	- โครงการฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ใหม่ - โครงการฝึกอบรมเครือข่ายวินัย



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์การพัฒนา	แผนงานโครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาศักยภาพ รองรับแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Development Plan - CPD) และ ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่ มี ประสิทธิภาพ	๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับ แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Development Plan - CPD)	- การพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
	๒.๒ พัฒนาศักยภาพเพื่อ รองรับระบบการพัฒนา สำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มี ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทาง การบริหารและวิชาการที่ สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	- การพัฒนาศักยภาพตามแผนสร้างความต่อเนื่อง ทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความ สามารถบุคลากรเพื่อ ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในยุค ดิจิทัล	๓.๑ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรด้านการบริหาร และ ปฏิบัติงานท่ามกลางการ เปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง ต่าง ๆ	- โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาด้านการบริหาร - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาระบบบันทึกบุคลากรให้พร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลง - โครงการพัฒนาศักยภาพให้ตระหนักถึงการ ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
	๓.๒ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับ ภารกิจ นโยบาย และทิศ ทางการพัฒนาประเทศ และ การพัฒนาท้องถิ่น	- โครงการพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนา ท้องถิ่น - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม - โครงการประชุมผู้บริหารและปลัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี - การประชุมผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ประจำเดือน
	๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมี ทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ จำเป็นต่อการสื่อสารและ ปฏิบัติงานท้องถิ่น	- โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการ สื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์การพัฒนา	แผนงานโครงการ/กิจกรรม
	๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	- โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง - โครงการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึด หลักธรรมาภิบาลใน การปฏิบัติงานและ บริการประชาชน	๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน	- โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ - โครงการสร้างความเข้มแข็งคุณธรรม จริยธรรม - โครงการเสริมสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน - โครงการห้วปั่นโตไปวัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม - โครงการพนักงานร่วมใจแยกขยะรีไซเคิล - โครงการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ - โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่าง ต่อเนื่อง	๕.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	- โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข - โครงการพัฒนาเทคนิคการบริหารความเครียด - โครงการพัฒนาด้านการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาหารและการดูแลสุขภาพ - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการเล่นกีฬาออกกำลังกาย
	๕.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	- โครงการพัฒนาสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร - โครงการเทคนิคการทำงานอย่างมีความสุข - โครงการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน - โครงการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน



บัญชีรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	๓๐๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับมีความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒	โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓	โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์/ภาษาอังกฤษ/คอมพิวเตอร์/ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น	เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์/ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๑๐%) (ปี ๒๕๖๒=๒๐%) (ปี ๒๕๖๓=๓๐%)	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์/การจัดการข้อมูล/การจัดการข้อมูล เป็นต้น	บุคลากรทุกระดับมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้คอมพิวเตอร์/ภาษาอังกฤษ/การจัดการข้อมูล เป็นต้น	สำนักงานปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



๑.๑ พัฒนาศักยภาพการทูลเกล้าฯ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๔	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานหรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่ออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานหรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก

๑.๒ พัฒนาศักยภาพการทูลเกล้าฯ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๑ หลักสูตร)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	จำนวนหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาขึ้น	มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัด อบต.

๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการส่งเสริมการนำช่องทางและวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองมีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒ = ๓ ช่องทาง) (ปี ๒๕๖๓ = ๔ ช่องทาง)	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	จำนวนช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองมีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	สำนักงานปลัด อบต.



๑.๔ ส่งเสริมการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลใหม่	เพื่อฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลใหม่	ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๑ โครงการ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	จำนวนโครงการฝึกอบรม	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒	โครงการฝึกอบรมเครือข่ายนิย	เพื่อฝึกอบรมเครือข่ายนิย	ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๑ โครงการ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	จำนวนโครงการฝึกอบรม	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเครือข่ายนิย	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางอาชีพ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางอาชีพ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๑ คน)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางอาชีพ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางอาชีพ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องและรองรับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก

๒.๒ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาชีพที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) มีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	การพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๑ คน)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

๓.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการพัฒนาผู้มีการเปลี่ยนแปลง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๑๐%) (ปี ๒๕๖๒=๑๕%) (ปี ๒๕๖๓=๒๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒	โครงการพัฒนาด้านการบริหาร	เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการบริหาร	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๑๐%) (ปี ๒๕๖๒=๑๕%) (ปี ๒๕๖๓=๒๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านบริหาร	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านบริหาร	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๑๐%) (ปี ๒๕๖๒=๑๕%) (ปี ๒๕๖๓=๒๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๔	โครงการพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๑๐%) (ปี ๒๕๖๒=๑๕%) (ปี ๒๕๖๓=๒๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรได้รับการพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๕	โครงการพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๑๐%) (ปี ๒๕๖๒=๑๕%) (ปี ๒๕๖๓=๒๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๑๐%) (ปี ๒๕๖๒=๑๕%) (ปี ๒๕๖๓=๒๐%)	๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานำด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น	บุคลากรได้รับการพัฒนาผู้นำด้านการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๑๐%) (ปี ๒๕๖๒=๑๕%) (ปี ๒๕๖๓=๒๐%)	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓	โครงการประชุมผู้บริหารและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี	เพื่อให้ผู้บริหารและปลัด อบต. ต. เคียนทอง ได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารราชการ	ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๒ คน)	-	-	-	จำนวนของผู้บริหารและปลัด อบต. ต. เคียนทอง ที่ได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารราชการ	ผู้บริหารและปลัด อบต. ต. เคียนทอง ได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารราชการ	สอจ. สุราษฎร์ธานี
๔	การประชุมผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำเดือน	เพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารราชการ	ดำเนินการทุกปี (ปีละ ๘๐%)	-	-	-	ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือน	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารราชการ	สำนักปลัด อบต.



๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๑๐%) (ปี ๒๕๖๒=๑๕%) (ปี ๒๕๖๓=๒๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก

๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๔%) (ปี ๒๕๖๒=๕%) (ปี ๒๕๖๓=๖%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒	โครงการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๔%) (ปี ๒๕๖๒=๕%) (ปี ๒๕๖๓=๖%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประเพณีมิชอบ	เพื่อเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประเพณีมิชอบ	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและต่อต้านการประเพณีมิชอบ	บุคลากรได้รับการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประเพณีมิชอบ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒	โครงการสร้างความเข้มแข็งคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรได้รับการสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓	โครงการเสริมสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	บุคลากรได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๔	โครงการทิวทัศน์ไปรษณีย์คุณธรรมจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	-	-	-	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ทิวทัศน์ไปรษณีย์คุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรได้รับเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	สำนักปลัด อบต.



๕.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ งานและบริการประชาชน (ต่อ)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๕	โครงการพัฒนาร่วมใจแยกขยะรีไซเคิล	เพื่อให้บุคลากรได้ร่วมกันคัดแยกขยะรีไซเคิล รับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	-	-	-	ร้อยละของบุคลากรที่ได้แยกขยะรีไซเคิล	บุคลากรได้ร่วมกันคัดแยกขยะรีไซเคิล รับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด อบต.
๖	โครงการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย	เพื่อเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย	บุคลากรได้รับการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๗	โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เพื่อเสริมสร้างเสริมสร้างจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	บุคลากรได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๘	โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๖๐%) (ปี ๒๕๖๒=๖๕%) (ปี ๒๕๖๓=๗๐%)	-	-	-	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

๕.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๕๐%) (ปี ๒๕๖๒=๕๕%) (ปี ๒๕๖๓=๖๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีคุณภาพชีวิต - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุข	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๕๐%) (ปี ๒๕๖๒=๕๕%) (ปี ๒๕๖๓=๖๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรมีทัศนคติที่ดี	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๕๐%) (ปี ๒๕๖๒=๕๕%) (ปี ๒๕๖๓=๖๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรมีทัศนคติที่ดี	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๕๐%) (ปี ๒๕๖๒=๕๕%) (ปี ๒๕๖๓=๖๐%)	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรมีทัศนคติที่ดี	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



๕.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ได้รับพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๕	โครงการปฏิบัติธรรม	เพื่อให้บุคลากรมีสมาธิ และสติ ในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๕๐%) (ปี ๒๕๖๒=๕๕%) (ปี ๒๕๖๓=๖๐%)	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ปฏิบัติธรรม	บุคลากรได้ผ่อนคลายความเครียด มีสมาธิ และสติ ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต.
๖	โครงการเล่นกีฬาออกกำลังกาย	เพื่อให้บุคลากรได้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๕๐%) (ปี ๒๕๖๒=๕๕%) (ปี ๒๕๖๓=๖๐%)	-	-	-	ร้อยละของบุคลากรที่ได้เล่นกีฬาออกกำลังกาย	บุคลากรได้เล่นกีฬาออกกำลังกาย ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน	สำนักปลัด อบต.

๕.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ได้รับพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการพัฒนาสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร	เพื่อพัฒนาสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๕๐%) (ปี ๒๕๖๒=๕๕%) (ปี ๒๕๖๓=๖๐%)	๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาร่วมสัมพันธภาพในองค์กร	บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒	โครงการเทคนิคการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้บุคลากรมีเทคนิคการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๕๐%) (ปี ๒๕๖๒=๕๕%) (ปี ๒๕๖๓=๖๐%)	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเทคนิคการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรมีเทคนิคการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก



๕.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๓	โครงการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๔๐%) (ปี ๒๕๖๒=๔๕%) (ปี ๒๕๖๓=๕๐%)	๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ รับการเสริมสร้างมนุษย- สัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการทำงาน	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๔	โครงการรับประทานอาหาร กลางวันร่วมกัน	เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีในองค์กร	ดำเนินการทุกปี (ปี ๒๕๖๑=๔๐%) (ปี ๒๕๖๒=๔๕%) (ปี ๒๕๖๓=๕๐%)	-	-	-	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ รับประทานอาหาร กลางวันร่วมกัน	บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี ในการองค์กร	สำนักปลัด อบต.



บทที่ ๗

การนำแผนการพัฒนาศักยภาพไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

การนำแผนการพัฒนาศักยภาพไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้ทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองนำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับนี้ไปสูการปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้วางกรอบยุทธศาสตร์อย่างกว้าง ๆ และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองนำไปปฏิบัติได้ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังต่อไปนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง โดยประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง และหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อทำหน้าที่จัดทำและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และแผนดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองประจำปี

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไปยังส่วนราชการทุกส่วนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองในช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๓. ผู้บริหารชี้แจง สื่อสาร แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไปสู่ผู้บังคับบัญชาของทุกส่วนราชการตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันนโยบายและเจตนารมณ์ในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพตามแผนการพัฒนาศักยภาพ

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และแผนดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ โดยศึกษาแผนงาน/โครงการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นแนวทาง เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และกำกับติดตามให้ปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม

๕. จัดให้มีการทบทวนแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๖. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทองติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ



๗. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาศักยภาพ โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาศักยภาพไม่เป็นไปตามแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาศักยภาพที่ได้กำหนดไว้ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงควรดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าเป็นระยะตามความ เหมาะสม ตลอดจนวางระบบการติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องภายหลังการ พัฒนาตามแผนการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการพัฒนาศักยภาพบรรลุเป้าประสงค์การพัฒนา อย่างแท้จริง และรายงานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาศักยภาพไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับและผู้บริหาร ทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมกับคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาศักยภาพของ องค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในรูปแบบรายงานประจำปี งบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป

นอกจากนี้ ควรกำหนดให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองนำ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และข้อเสนอแนะจากการรายงานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาศักยภาพ ดังกล่าวไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



ภาคผนวก



ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์
การเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

ที่ ๔๑๓/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๗๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๒. จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศูนย์กลาง มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๓. จัดทำแผนดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติการการพัฒนาศูนย์กลางประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายธีระวิทย์ สุทธิพูน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง



ข. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๑๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายธีระวิทย์ สุทธิบุญ	นายก อบต.ตะเคียนทอง (ประธานกรรมการ)		
๒	นายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์	ปลัด อบต.ตะเคียนทอง (กรรมการ)		
๓	นางจิตติมา อักษรศรี	รองปลัด อบต.ตะเคียนทอง (กรรมการ)		
๔	นางสาวจันทกานต์ ช่วยแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๕	นายโสฬส พิทักษ์วงศ์	นายช่างโยธาปฏิบัติการ ร.ก.ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)		
๖	นายสิทธิพร สุวรรณศรี	หัวหน้าสำนักปลัด (กรรมการและเลขานุการ)		
๗	นายสมพร มานะจิตต์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ผู้ช่วยเลขานุการ)		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวอริยา เพ็งศิริ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ		



รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๑๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

ผู้มาประชุม

๑. นายธีระวิทย์ สุทธิบูรณ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง	ประธานกรรมการ
๒. นายกิตติศักดิ์ สุวรรณจันทร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง	กรรมการ
๓. นางจิตติมา อักษรศรี	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง	กรรมการ
๔. นางสาวจันทกานต์ ช่วยแก้ว	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายโสฬส พัทธพงษ์	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	กรรมการ
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	
๖. นายสิทธิพร สุวรรณศรี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นายสมพร มานะจิตต์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ขาดประชุม

- ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาววนิดา เพ็งศรี	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
------------------------	--------------------------------

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลานัดหมายนายสมพร มานะจิตต์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการตรวจนับองค์ประชุม ปรากฏว่ามีคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๖ คน ซึ่งครบองค์ประชุม จึงเชิญนายธีระวิทย์ สุทธิบูรณ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ในฐานะประธานกรรมการ เป็นประธานในที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- มูลเหตุของการประชุม

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ที่ ๔๑๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เป็นกรรมการ



๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เป็นกรรมการ
 ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
 ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
 ๖. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
 ๗. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๒. จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๓. จัดทำแผนดำเนินงานหรือแผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- รับทราบ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ ร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ประธานกรรมการ

ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขึ้นแจ้งรายละเอียดต่อที่ประชุม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพฯ ทุกท่าน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) หรือต่อไปในการประชุมครั้งนี้ขอเรียกสั้น ๆ ว่า “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพฯ” ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพฯ ฉบับก่อนหน้านี้เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพฯ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) โดยตามระเบียบหรือข้อกำหนดแล้วไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนเหมือนกับแผนการพัฒนาศักยภาพที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร



ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ว่ามีขั้นตอนหรือวิธีการจัดทำอย่างไร แผนมีระยะเวลากำหนดกี่ปี แต่ในตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) : (สถ. - อปท.) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคล หมวด ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ การประเมิน : แผนการพัฒนาศักยภาพ เกณฑ์การประเมิน : การดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพ เกณฑ์การให้คะแนน : มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ/แผนพัฒนาศักยภาพ/กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์/มีการประชุมคณะทำงาน/และปฏิบัติตามแผน ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพจึงเปรียบเสมือนแผนแม่บทการพัฒนาศักยภาพสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ในการจัดทำจึงได้นำรูปแบบของการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพมาใช้โดยอนุโลม

ร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
จัดทำเนื้อหาเป็นบท จำนวน ๖ บท ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย

- นโยบายประเทศไทย ๔.๐
- กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

- กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑)
- มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)
- แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
- แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

- นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

- แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ



บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย

- ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาศักยภาพ

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

- วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพ

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองเป็นผู้มีสมรรถนะยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและบริการประชาชน”

- พันธกิจการพัฒนาศักยภาพ

๑. พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีสมรรถนะ เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ทักษะในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ

๒. พัฒนาศักยภาพรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

๓. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล

๔. เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

- ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๑.๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย

๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาศักยภาพและการมีเครือข่ายการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)



๒.๒ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ

๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และท้องถิ่น

๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น

๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๕.๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ พัฒนาศักยภาพทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

- แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

บทที่ ๖ การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

- การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพไปสู่การปฏิบัติ

- การติดตามและรายงานผล

รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จึงเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ได้พิจารณาเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

มติที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ ได้พิจารณาร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง



(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มีมติเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ตามที่เสนอ ทั้งนี้ ขอให้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอีกครั้ง ก่อนที่จะประกาศใช้ต่อไป

๓.๒ ร่างแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ประธานกรรมการ

ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ชี้แจงรายละเอียดต่อไป

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพฯ ทุกท่าน
ขอชี้แจงรายละเอียดต่อไปดังนี้

ต้นเรื่อง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนางานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนางานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต. จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองจะต้องจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพฯ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนการพัฒนาศักยภาพฯ พ.ศ.



๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยนำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทสำหรับการพัฒนาบุคลากรจัดทำเนื้อหาเป็นบท จำนวน ๗ บท ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์
- เป้าหมายการพัฒนา
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- หลักสูตรการพัฒนา
- วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
- ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- การติดตามและประเมินผล

บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- นโยบายประเทศไทย ๔.๐
- กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
- กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐)
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑)
- มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)
- แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
- แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

- นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

- แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

- ร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร



- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

- วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพ

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองเป็นผู้มีสมรรถนะยึดหลักธรรมาภิบาล และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและบริการประชาชน”

- พันธกิจการพัฒนาศักยภาพ

๑. พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีสมรรถนะ เป็นมืออาชีพ และมีความรู้ทักษะในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ

๒. พัฒนาศักยภาพรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

๓. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล

๔. เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

- ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๑.๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย

๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาศักยภาพและการมีเครือข่ายการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)

๒.๒ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้



๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ

๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ และท้องถิ่น

๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น

๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน มีกลยุทธการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

- แผนกลยุทธการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

บทที่ ๖ แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

- บัญชีรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

บทที่ ๗ การนำแผนการพัฒนาศักยภาพไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

- การนำแผนการพัฒนาศักยภาพไปสู่การปฏิบัติ

- การติดตามและรายงานผล

ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒๖๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ในการจัดทำแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนานักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนานักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนานักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้นักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทการพัฒนานักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ



- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบ แล้วให้องค์กรบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์กรบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการ



พัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป
ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ข้อพิจารณา

๑. แผนการพัฒนาศักยภาพการจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่
ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แผนการพัฒนากพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

๓. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา
อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาศักยภาพ โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลาย
วิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพแล้วเสนอ
ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความ
เห็นชอบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ได้ตรวจสอบและพิจารณาร่าง
แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ.
๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้ผู้รับผิดชอบตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและ
ข้อความอีกครั้งก่อนเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ



ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

ในที่ประชุมแห่งนี้มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่
ไม่มี

หากไม่มี ขอปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากรฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ในวันที่

ปิดการประชุมเวลา ๑๕.๑๐ น.

ลงชื่อ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายสมพร มานะจิตต์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายสิทธิพร สุวรรณศรี)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธีระวิทย์ สุทธิnun)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

ประธานกรรมการ

๑๕๖๐๒๐๐



Human Resource Development Plan



องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

หมู่ที่ ๗ ตำบลตะเคียนทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๖๐

โทรศัพท์ ๐-๗๗๒๕-๕๐๔๙, ๐-๗๗๔๕-๒๖๑๖

โทรสาร ๐-๗๗๒๕-๕๐๔๙, ๐-๗๗๔๕-๒๖๑๖ ต่อ ๑๘

www.takeantong.go.th