



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
เรื่อง การใช้แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทัศนคติที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ได้จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการกิจกรรม และงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น และจะทำให้การติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีความสะดวกมากขึ้นอีกด้วย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้เป็นอย่างดี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายธีระวิทย์ สุทธิคุ้ม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง



Human Resources Development Operation Plan



แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
โทร. ๐-๗๗๒๕-๕๐๔๙, ๐-๗๗๔๕-๒๖๑๖ ต่อ ๑๑
โทรสาร ๐-๗๗๒๕-๕๐๔๙, ๐-๗๗๔๕-๒๖๑๖ ต่อ ๑๕
www.takeantong.go.th



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการกิจกรรม และงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น และจะทำให้การติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีความสะดวกมากขึ้นอีกด้วย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

พฤศจิกายน ๒๕๖๐



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(๒)
สารบัญ	(๓)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ ลักษณะของแผนการดำเนินงาน	๒
๑.๓ วัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน	๒
๑.๔ เป้าหมายของการจัดทำแผนการดำเนินงาน	๒
๑.๕ ประโยชน์ของแผนการดำเนินงาน	๓
๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
บทที่ ๒ แผนการดำเนินงาน	๔
๒.๑ บัญชีสรุปโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๔
๒.๒ บัญชีรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๐



บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้



ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

๑.๒ ลักษณะของแผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงาน (Operation Plan) เป็นแผนที่รวบรวมแผนงานโครงการกิจกรรมที่จะดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ทราบถึงโครงการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้ตรงเป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้น แผนการดำเนินงาน จึงมีลักษณะกว้างดังต่อไปนี้

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

๑.๓ วัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน

การจัดทำแผนดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

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

๑.๔ เป้าหมายการจัดทำแผนการดำเนินงาน

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สามารถแสดงรายละเอียดแผนงาน/โครงการกิจกรรมที่จะดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ทำให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น และทำให้การติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีความสะดวกมากขึ้นอีกด้วย

๑.๕ ประโยชน์ของแผนการดำเนินงาน

๑. ได้ทราบถึงรายละเอียด กิจกรรม งบประมาณ ระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน
๒. สะดวกต่อ การตรวจสอบ การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร
๓. สามารถทราบถึงระยะเวลา งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุด
๔. สามารถรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารได้ทราบถึงแผนงาน/โครงการกิจกรรมที่เกิดขึ้น

จริง

๕. สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง แผนการพัฒนาบุคลากร
๖. แสดงถึงความสามารถ ศักยภาพ ที่ตอบสนองความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนการพัฒนาบุคลากร
๗. ทราบถึงสถานการณ์ในอนาคตว่าจะดำเนินการอย่างไร

๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองมีแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



บทที่ ๒ แผนการดำเนินงาน

๒.๑ บัญชีสรุปโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์	จำนวน กลยุทธ์ การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๔	๘	๒๐	๗๑๐,๐๐๐	๕๐	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๒	๒	๕	๖๐,๐๐๐	๔.๒๒	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวหน้าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	๔	๑๒	๓๐	๓๑๐,๐๐๐	๒๑.๘๓	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและให้บริการ ประชาชน	๑	๘	๒๐	๑๔๐,๐๐๐	๙.๘๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมี ความสุขอย่างต่อเนื่อง	๒	๑๐	๒๕	๒๐๐,๐๐๐	๑๔.๐๘	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๑๓	๔๐	๑๐๐	๑,๔๒๐,๐๐๐	๑๐๐	



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด	จำนวนงบประมาณ (บาท)	ร้อยละของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๔	๑๐	๕๗๐,๐๐๐	๔๐.๑๔	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑	๒.๕๐	๓๐,๐๐๐	๒.๑๑	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๑	๒.๕๐	๑๐,๐๐๐	๐.๗๑	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน	๒	๕	๑๐๐,๐๐๐	๗.๐๔	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๘	๒๐	๗๑๐,๐๐๐	๕๐	



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)	๑	๒.๕๐	๓๐,๐๐๐	๒.๑๑	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒.๒ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูง ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทาง การบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มี ประสิทธิภาพ	๑	๒.๕๐	๓๐,๐๐๐	๒.๑๑	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๒	๕	๖๐,๐๐๐	๔.๒๒	



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓.๑ พัฒนาศมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ	๕	๑๒.๕๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๐.๕๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๒ พัฒนาศมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับการกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนา ประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น	๔	๑๐	๗๐,๐๐๐	๔.๙๓	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๓ พัฒนาศมรรถนะบุคลากรที่มีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสาร และปฏิบัติงานท้องถิ่น	๑	๒.๕๐	๓๐,๐๐๐	๒.๑๑	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๔ พัฒนาศมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องใหม่ขีด ความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ วัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒	๕	๖๐,๐๐๐	๔.๒๒	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๑๒	๓๐	๓๑๐,๐๐๐	๒๑.๘๓	



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด	จำนวนงบประมาณ (บาท)	ร้อยละของงบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ งานและให้บริการประชาชน	๘	๒๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๐๐	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๘	๒๐	๑๔๐,๐๐๐	๙.๘๖	



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๕.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับที่ได้รับการพัฒนาใหม่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	๖	๑๕	๘๐,๐๐๐	๕.๖๓	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๕.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	๔	๑๐	๑๒๐,๐๐๐	๘.๔๕	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๑๐	๒๕	๒๐๐,๐๐๐	๑๔.๐๘	



๒.๒ บัญชีรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๐				พ.ศ. ๒๕๖๑			
							ด. ค.	พ. ย.	จ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.
๑	โครงการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาความรู้ ความ สามารถที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๖๐	๓๐๐,๐๐๐	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก								
๒	โครงการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมาย ท้องถิ่นและกฎหมายที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมาย ท้องถิ่นและกฎหมายที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๖๐	๑๐๐,๐๐๐	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ เกี่ยวกับเกี่ยวกับกฎหมาย ท้องถิ่นและกฎหมายที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก								
๓	โครงการพัฒนาทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การ ใช้คอมพิวเตอร์/ ภาษาอังกฤษ/การจัดการ ข้อมูล เป็นต้น	เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้ คอมพิวเตอร์/ภาษาอังกฤษ/ การจัดการข้อมูล เป็นต้น	ร้อยละ ๑๐	๒๐,๐๐๐	บุคลากรทุกระดับมีทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการคำนวณ/การใช้ คอมพิวเตอร์/ภาษาอังกฤษ/ การจัดการข้อมูล เป็นต้น	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก								
๔	โครงการอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่ออบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๐	๑๕๐,๐๐๐	พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างมีความรู้ เกี่ยวกับสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก								



๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

[illegible]

๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย

[illegible]

๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม

[illegible]

[illegible]



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒.๑ พัฒนาศักยภาพของโรงเรียนรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)

[illegible]

๒.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาลำหรับผู้ที่มีความรู้สูงเข้าสู่งานตำแหน่งทางบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) มีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๐				พ.ศ. ๒๕๖๑							
							ค.	พ.	ธ.	ม.	ก.	มี.	เม.	พ.	มิ.	ก.	ส.	ก.
๑	การพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	๑ คน	๓๐,๐๐๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก												



๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๐				พ.ศ. ๒๕๖๑								
							ค.	พ.	ย.	ค.	ม.	ก.	มี.	เม.	พ.	มิ.	ก.	ส.	ก.
๑๓	โครงการพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	ร้อยละ ๑๐	๓๐,๐๐๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสารและปฏิบัติงานท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก													

๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องใหม่ขีดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การเมือง การเมือง เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

[illegible]



๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน (ต่อ)

[illegible]

๕.๑ พัฒนาศักยภาพระดับพื้นที่ได้รับการพัฒนาใหม่คุณภาพชีวิตและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

[illegible]



Human Resources Development Operation 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