



แผนการบริหารและพัฒนากฎหมายบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทนำ

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งการจัดทำแผนฯ ดังกล่าว เป็นไปตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และเป็นการดำเนินการสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคาดหวังว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้ ต่อไป

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี
มกราคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๑. ด้านการบริหาร	
๑.๑ การวางแผนกำลังคน	๑
๑.๒ ด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๓
๑.๓ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	๘
๒. ด้านการพัฒนา	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
๑. ด้านการบริหาร								
<p>๑.๑ การวางแผนกำลังคน</p> <p>มีการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์ค่างานในทุกตำแหน่ง</p>	<p>๑) เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒) เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของอบจ. ตาม พ.ร.บ.อบจ.พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตาม พ.ร.ก.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบท. พ.ศ. ๒๕๕๒</p> <p>๓) เพื่อให้ ก.จ.สุราษฎร์ธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการอบจ. ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของอบจ.</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการฯ ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง</p> <p>๒) มีการวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค</p> <p>๓) ในแผนอัตรากำลังได้ระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ.สุราษฎร์ธานี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจหรือกิจกรรมและความต้องการของหน่วยงาน</p> <p>๔) มีการวิเคราะห์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีการกิจหรือกิจกรรมที่อบจ.ต้องดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรอง</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง จำนวน ๖ ครั้ง โดยการ</p> <p>๑) ปรับปรุงส่วนราชการสำนักช่าง</p> <p>๒) ปรับปรุงส่วนราชการสำนักการศึกษา</p> <p>๓) กำหนดตำแหน่งข้าราชการอบจ. และพนักงานจ้างเพิ่มใหม่</p> <p>๔) ปรับปรุงตำแหน่งระดับระดับอาวุโส</p> <p>๕) กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไปเพิ่มใหม่ ในสังกัดกองการท่องเที่ยว</p> <p>๖) ปรับปรุงตำแหน่งระดับระดับชำนาญการพิเศษ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	←→			

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
	<p>๕) เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถใช้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖) เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๕) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกส่วนราชการในสังกัดพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน โดยนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละ ส่วนราชการมาวิเคราะห์ค่างานในการคำนวณเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พึงมีเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด</p> <p>๖) ได้จัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบัน</p>						

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
<p>๑.๒ ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ว่างได้</p>	<p>เพื่อให้สามารถได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>จัดทำและดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยอัตรากำลังตามแผนได้ตั้งงบประมาณไว้ตามหลักเกณฑ์กำหนด และมีการคำนวณค่าใช้จ่าย</p> <p>ด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ ของ พ.ร.บ. บุคคลไม่เกินร้อยละ ๓๕</p> <p>- กรณีมีตำแหน่งบริหารว่างได้รายงานให้ ก.จ.จ.สุราษฎร์ธานีทราบตามหลักเกณฑ์กำหนด</p> <p>- กรณีการสรรหาพนักงานจ้าง</p> <p>๑) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา</p> <p>๒) การรับสมัครได้มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ประกาศเป็นการทั่วไป ทางเว็บไซต์</p> <p>แจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มไลน์</p>	<p>๑. ดำเนินการรับโอน ข้าราชการ อบจ.สายงาน ผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๑๘ ราย ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - จพง.ธุรการ ๓ ราย - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ ราย - จพง.เภสัชกรรม ๑ ราย - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ ราย - นักทรัพยากรบุคคล ๒ ราย - นิติกร ๑ ราย - นวก.ตรวจสอบภายใน ๑ ราย - นักจัดการงานทั่วไป ๓ ราย - นวก.คอมพิวเตอร์ ๑ ราย - นักพัฒนาชุมชน ๑ ราย - นวก.สาธารณสุข ๑ ราย - นวก.ศึกษา ๑ ราย - บรรณารักษ์ ๑ ราย <p>๒. ดำเนินการรับโอน ข้าราชการครู อบจ.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครู จำนวน ๖ ราย 	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	←			

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
			๓. ดำเนินการรับโอน ข้าราชการสายงานผู้บริหาร จำนวน ๘ ราย - ผอ.สถานศึกษา ๒ ราย - ผอ.กองคลัง ๑ ราย - ผอ.ส่วนพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน ๑ ราย - ผอ.กองสวัสดิการสังคม ๑ ราย - ผอ.ส่วนส่งเสริมการศึกษา ๑ ราย - ผอ.ส่วนบริหารการศึกษา ๑ ราย - หน.ฝ่ายการกีฬา ๑ ราย ๔. ดำเนินการย้ายภายใน ข้าราชการ อบจ. รวมจำนวน ๒๐ ราย - พยาบาล ๕ ราย - นวก.สาธารณสุข ๘ ราย - นวก.ศึกษา ๑ ราย - นักจัดการงานทั่วไป ๑ ราย - จพง.ธุรการ ๑ ราย - จพง.ทันตสาธารณสุข ๑ ราย - นายช่างเครื่องกล ๑ ราย - จพง.การเงินและบัญชี ๒ ราย					

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
			<p>๕. สรรหาข้าราชการ กรณีขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สายงานผู้ปฏิบัติ) รวมจำนวน ๑๙ อัตรา</p> <ul style="list-style-type: none"> - จพง.ธุรการ ๕ ราย - นวก.การเงินและบัญชี ๑ ราย - นักจัดการงานทั่วไป ๗ ราย - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒ ราย - นักทรัพยากรบุคคล ๒ ราย - นักพัฒนาการศึกษา ๑ ราย - นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑ ราย <p>๖. สรรหาข้าราชการ กรณีขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สายงานผู้บริหาร) รวมจำนวน ๓ อัตรา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผอ.สำนักช่าง - ผอ.สำนักการศึกษาฯ - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 					

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
			<p>๗ สรรหาพนักงานจ้าง อบจ.สุราษฎร์ธานี ดำเนินการสรรหาเองในรูปของคณะกรรมการ โดยยึดหลัก “สมรรถนะ” เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง</p> <p>สรรหาเพื่อให้ได้คนดีคนเก่งมาปฏิบัติงาน ในสังกัด อบจ.สุราษฎร์ธานี โดยได้สรรหาตำแหน่ง พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๕๓ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑) พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา</p> <p>๒) เครื่องจักรกลขนาดเบา ๗ อัตรา</p> <p>๓) นักการ ๑ อัตรา</p> <p>๖) คนงาน ๑ อัตรา</p> <p>๗) คนงาน (ภารกิจเจาะบ่อน้ำตื้น) ๓ อัตรา</p>					

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
			๘) ผู้ช่วยครู ๒๓ อัตรา ๙) ผู้ช่วย นวก.คอมพิวเตอร์ ๑ อัตรา ๑๐) ผู้ช่วย นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา ๑๑) ผู้ช่วย นวก.การเงินและ บัญชี ๑ อัตรา ๑๒) ผู้ช่วย นวก.ศึกษา ๑ อัตรา ๑๓) ผู้ช่วย นักพัฒนาการ ท่องเที่ยว ๑ อัตรา ๑๔) ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา ๑ อัตรา ๑๕) ผู้ช่วยบรรณารักษ์ ๑ อัตรา ๑๖) ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์ ๑ อัตรา ๑๗) ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล ๑ อัตรา ๑๘) ผู้ช่วย จพง.ประปา ๑ อัตรา ๑๙) ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ ๑ อัตรา ๒๐) ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา					

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
			๒๑) ผู้ช่วย จพง.ธุรการ ๑ อัตรา ๒๒) ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (เงินอุดหนุน) ๑ อัตรา ๒๓) ผู้ช่วย จพง.พัสดุ ๑ อัตรา ๒๔) ผู้ช่วย จพง. พัสดุ (เงินอุดหนุน) ๑ อัตรา					
๑.๓ ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร มีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อให้บรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นไปตามความต้องการอัตรากำลังของส่วนราชการ และสามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร มีแผนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยมีแนวทางการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ ๑) กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ๒) มีหนังสือรายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.จังหวัด ๓) ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด	๑. มีการจัดทำแผนการสรรหาแต่ละปีไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.จังหวัด จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ดังนี้ - ผอ.สำนักช่าง - ผอ.ส่วนวิศวกรรมการก่อสร้าง - ผอ.ส่วนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (สำนักช่าง) - หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (กองการท่องเที่ยวฯ)	ไม่ใช้งบประมาณ				

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
		๔) จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของ อบจ.สฎ.	<ul style="list-style-type: none"> - หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี - หน.ฝ่ายกิจการสภา - ผอ.กองป้องกันฯ - รอง ผอ.สถานศึกษา ๒ อัตรา - หน.ฝ่ายกีฬา - ผอ.สำนักการศึกษาฯ - ผอ.ส่วนบริหารการศึกษา - ผอ.ส่วนส่งเสริมการศึกษา - หน.ฝ่ายส่งเสริมคุณภาพ การศึกษา - หน.ฝ่ายการศึกษานอกระบบฯ <p>๓. ทุกส่วนราชการได้ตั้ง งบประมาณไว้สำหรับการจ่าย เงินเดือนครบทุกส่วนราชการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล ร้อยละ ๑๘.๒๒</p> <p>๔. จัดทำแนวทางการสรรหา แยกตามสายงาน</p>					

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
๒. ด้านการพัฒนา								
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ								
ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการ อบจ. บรรจุใหม่	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๔๐๐,๐๐๐	←	→		
ร้อยละของบุคลากรร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการ อบจ. ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น, หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป, หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป ฯลฯ	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๖๐๐,๐๐๐	←	→		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง								
ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑)อบรม ๒)ศึกษาดูงาน	๓,๘๐๐,๐๐๐	←	→		

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด	เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงาน นำความรู้ที่ได้รับใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ที่กระทรวงการคลังกำหนดสามารถ กำหนดปัจจัยเสี่ยงและจัดทำบัญชี ความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารจัดการความเสี่ยง ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	๑)อบรม ๒)แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ	๓๐๐,๐๐๐		↔		
๑) ผู้เข้าร่วมอบรมร้อยละ ๗๐ มีความพึงพอใจต่อภาพรวมของ โครงการ ๒) บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้างโดยตำแหน่ง และโดยแต่งตั้ง รวมถึงบุคลากรที่ ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ เป็นคณะกรรมการเกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้างร้อยละ ๘๐ ได้เข้ารับ การฝึกอบรม ๓) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๐ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้าง บทบาท อำนาจ หน้าที่	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และแนวทางแก้ไขปัญหามาจากการจัดซื้อจัด จ้างโดยใช้ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการ	โครงการฝึกอบรมการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ	๑)อบรม ๒)แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ	๖๔๔,๐๐๐	↔			

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเงินและบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัด ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ตลอดจนสามารถใช้ Excel ในการบันทึกบัญชีได้อย่างถูกต้อง	ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทางการเงินและบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบตลอดจนการบันทึกบัญชีระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดกับหน่วยงานภายใต้สังกัด ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "ซักซ้อมงานการเงินแลบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ"	๑)อบรม ๒)แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ	๔๒๐,๐๐๐		←		→
๑) กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเบื้องต้นของระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ ๒) จำนวนผู้เข้าอบรมตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ พึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและประยุกต์ใช้ในการบริการจัดการในงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	โครงการอบรมและศึกษาดูงาน "ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์และเสริมสร้างแนวคิดงานปรับปรุงภูมิทัศน์งานผังเมืองและงานวิชาการด้านวิศวกรรม"	๑)อบรม ๒)ศึกษาดูงาน	๔๐๕,๕๗๐		↔		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้								
ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครู พนักงานจ้างที่ปฏิบัติการสอน (ร้อยละ ๙๐)	ผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครู พนักงานจ้างที่ปฏิบัติการสอนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์	๑)อบรม ๒)แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ	๓๙๐,๐๐๐		←		→
ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๕)	ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษา และมีสมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน	พัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๑)อบรม ๒)แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ	๔๖๘,๔๐๐			↔	

ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินการ			
					ไตรมาสที่			
					๑	๒	๓	๔
กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจในกิจกรรม ไม่น้อยกว่าระดับดี	ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กร	โครงการการจัดการความรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑)อบรม ๒)แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ	๒๐๕,๐๐๐				↔
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร								
กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายของโครงการ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจในกิจกรรมไม่น้อยกว่าระดับดี	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	โครงการส่งเสริมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๑)อบรม ๒)ฝึกปฏิบัติธรรม	๓๔๐,๐๐๐		↔		
เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ร้อยละ ๗๐ มีความรู้เพิ่มมากขึ้นหลังการฝึกอบรมแล้วเสร็จ	บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับการเกิด อคติภัย เกิดความตระหนักในความปลอดภัยด้านอคติภัย สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างปลอดภัยสามารถจัดการกับภัยที่เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการและซ้อมแผนรับสถานการณ์อคติภัย ในหน่วยงาน	๑)อบรม ๒)แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ	๓๕,๐๐๐		↔		
บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในกิจกรรม ไม่น้อยกว่าระดับดี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	โครงการเชื่อมความสัมพันธ์และเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข	๑)อบรม ๒)แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ	๑,๐๙๐,๐๐๐				↔
รวม				๙,๐๙๗,๙๗๐				

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ถนนดอนนาก ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000

โทรศัพท์ : 077-272 941 , ติดต่องานบุคคล : 077-205 313

E-mail : Suratee@suratthani.go.th

www.Suratpao.go.th