



**แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๔)**

**ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
๓. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๓
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔
๖. การติดตามและประเมินผล	๕
๗. ผู้รับผิดชอบและขั้นตอนการจัดทำแผน	๕
๘. การดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๖
๙. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๑๐. รายละเอียดเป้าหมายการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๘
๑๑. รายละเอียดแผนดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๓
๑๒. ภาคผนวก	๒๕

แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการ ทั้งข้าราชการที่มีอยู่และที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ของแต่ละประเภทตามความเหมาะสม โดยได้ กำหนดให้มีการพัฒนาใน ๕ ด้าน เพื่อให้ข้าราชการได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติ ราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาและยกระดับขีด ความสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอด ทั้งให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด และอาจ เพิ่มเติมหลักสูตรตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งการพัฒนาข้าราชการ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.จ. หรือสำนักงาน ก.จ. ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ ตลอดทั้ง การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ใน ส่วนของแผนการพัฒนากุศลกร ให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรและกำหนดตัวชี้วัดในการ ติดตามประเมินผล และในส่วนของกรฝึกอบรมกุศลกร ของ อปท. มีการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรประจำปี มี การฝึกอบรมกุศลกร จากการสำรวจปัญหาและความต้องการของกุศลกรในหน่วยงาน ว่าขาดความรู้หรือ ทักษะในด้านใด ตลอดทั้ง การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรจึงต้องให้มีความสอดคล้องกัน และตาม หนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/๒๗๓๒๘ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง ยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้แจ้งหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/ว ๖๓๐๕ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ว่ากระทรวงมหาดไทยได้ส่งประกาศคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไป พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จึงได้ค้นหาความจำเป็น ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งต่างๆ ทั้งในระดับรายบุคคล และตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วน ราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

๒.๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒.๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒.๑.๖ เพื่อพัฒนาข้าราชการตำแหน่งผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๗ เพื่อนำองค์กรไปสู่องค์กรที่มีการบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๒.๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๒.๑ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒.๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๒.๓ เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม

๒.๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๒.๒.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๒.๒.๖ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่ข้าราชการตำแหน่งผู้บริหาร

๒.๒.๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐

๒.๒.๘ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๒.๒.๙ องค์กรมีการบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานภาครัฐในโลกยุคดิจิทัล

๓. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่

- ๓.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
- ๓.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- ๓.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- ๓.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- ๓.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
- ๓.๖ ด้านการบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานภาครัฐในโลกยุคดิจิทัล

ดังนั้น จึงให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๔.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะข้าราชการและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๔.๒ การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนจังหวัดเอง หรือ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสกลนคร สำนักงานท้องถิ่นหรือสถาบันพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔.๓ การประชุม อบรม สัมมนา(เชิงปฏิบัติการ) อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสกลนคร หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ การศึกษา และดูงาน อาจดำเนินงานในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๕ การสอนงาน มอบหมายงาน สับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีอื่น ที่เหมาะสมให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๔.๖ ศึกษาเพิ่มเติม ตรงตามคุณสมบัติประจำตำแหน่ง ในสถาบันการศึกษาที่ ก.พ. รับรอง

๔.๗ ศึกษา อบรม สัมมนา ในหลักสูตรอื่นๆ ของหน่วยการราชการ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ในลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่

๔.๘ ศึกษาเพิ่มเติมอื่นๆ โดยส่วนตัว ในสถาบันการศึกษาที่ ก.พ. รับรอง

๔.๙ การประชุม จะจัดให้มีการประชุมข้าราชการอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลา กิจกรรมการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามตารางแนบท้าย

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏตาม ข้อบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

- ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ตั้งไว้ใน ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาในกิจการที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งในและนอก เขตจังหวัดสกลนคร ของคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ซึ่งจัดโดยกระทรวง กรม จังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ สมาคม สโมสร เพื่อการพัฒนาความรู้ และเสริมทักษะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ (งาน บริหารทั่วไป)

- ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ตั้งไว้ใน ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนา และทัศนศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ (งานบริหารทั่วไป)

- ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ตั้งไว้ใน ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าโดยสารยานพาหนะ ค่าเช่าที่พักของคณะผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ในการเดินทางไปปฏิบัติราชการเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตั้งจ่ายจาก เงินรายได้ (งานบริหารทั่วไป)

การจัดตั้งงบประมาณในรอบ ๓ ปี ขึ้นอยู่กับความจำเป็นและเหมาะสม สามารถกำหนดโครงการใดบ้าง ในการพัฒนาข้าราชการในด้านต่างๆ เพื่อนำเสนอจัดตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปีในปีต่อไป

๖. การติดตามและประเมินผล

๖.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เข้าสังเกตการณ์ ต้องจัดทำรายงานผลการเข้าฝึกอบรม ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่เดิมทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึง นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด

๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๖.๓ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๖.๔ ผู้บังคับชัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๖.๕ ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี โดยต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๗. ผู้รับผิดชอบและขั้นตอนการจัดทำแผน

๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

๗.๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่

๗.๒.๑ สสำรวจความต้องการในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๗.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๗.๒.๓ เสนอแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อคณะกรรมการฯ

๗.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

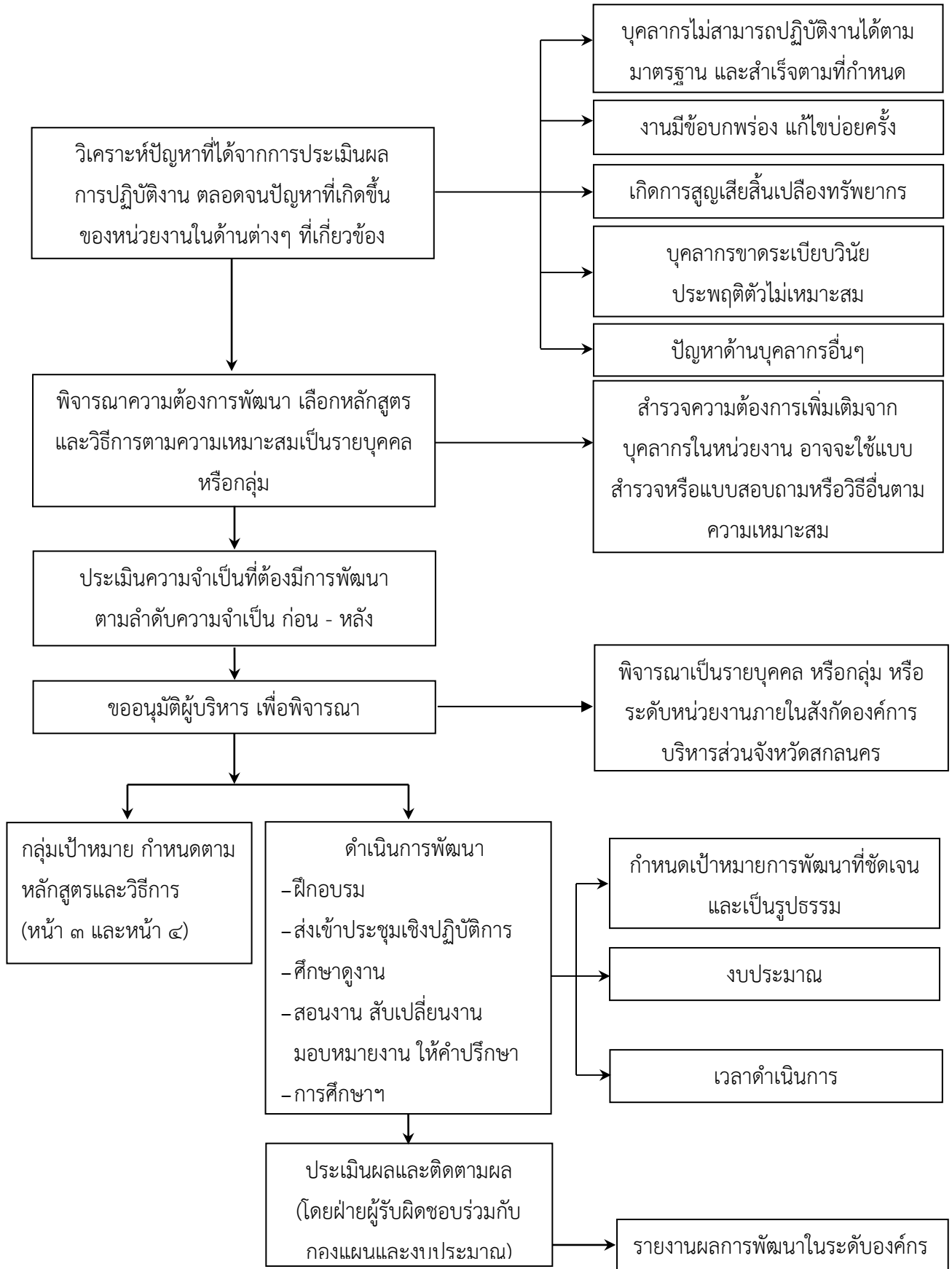
๗.๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาอนุมัติแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ผู้บริหาร ท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๗.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๗.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตลอดทั้งติดตามและประเมินผล เสนอคณะกรรมการฯ

๘. การดำเนินการพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร



๙. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. หลักการ

เสริมสร้างให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

“บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีมาตรฐานทางวิชาการ คุณธรรมและศักยภาพอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้ **วิสัยทัศน์** “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐” **พันธกิจ** “สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล” (ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕ หนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน๐๐๒๓.๒/๒๗๓๒๘ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้แจ้งหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/ว ๖๓๐๕ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ว่า กระทรวงมหาดไทยได้ส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์)

๓. เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐
๒. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่า ให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสม</p> <p>๒. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐</p> <p>มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือ มาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan:IDP)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป ๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้ออปพลิเคชัน (Application) ๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคล คุ่มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น ๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสม <p>กลยุทธ์ที่ ๓ สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น ๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม จูงใจและสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการ เป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. ข้าราชการฯ ได้รับค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ ๒ ปี</p> <p>๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความ ผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และ กระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ข้าราชการ ฯ มีความสุขมากขึ้น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละ สายงานและข้ามสายงาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด ตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับ ชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือ เชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง</p> <p>๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการ ประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดย คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทักษะคติ สมรรถนะ และ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น</p> <p>๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนใน การข้ามสายงานโดยคำนึงถึง ประสบการณ์ วิชาชีพ และหลักความรู้ ทักษะ ทักษะคติและสมรรถนะ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง</p> <p>๒.๒ มีการกำหนด กลไก หน้าที่ และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการงานและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการ</p> <p>๓. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่างๆ</p> <p>๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๖ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs BasKet)</p> <p>๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทของท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้การเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับท้องถิ่นในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ</p> <p>๓. มีมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการฯ หรือปัญหาของท้องถิ่น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอ และสามารถรองรับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการฯ ที่ต้องการในอนาคต</p> <p>๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทของท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนาจการและบริหาร</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด ฯ และ ปลัด ฯ) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส</p> <p>๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการฯ</p> <p>๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว</p> <p>๓. เพื่อให้มีกลไกและเครื่องการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการฯ และเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการ</p> <p>๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้</p> <p>๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้</p> <p>๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากร</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากร</p> <p>๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงาน อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรมรวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชนในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมความสุขและ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการ ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมี ความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ เหมาะสม ๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนา อย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์และบริหาร ความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความ หลากหลายของบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้าง สัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลาย ของบุคคล ๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความ คิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขใน การปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและ ความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้ บุคลากรในช่วงวัยต่างๆ ทำงานด้วยกันได้ อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากร บุคคลด้วยนวัตกรรมและ เทคโนโลยี</p>	<p>๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยง ข้อมูลทรัพยากรบุคคล ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรม ด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม กับบริบทของท้องถิ่น</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น และเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุก หน่วยงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน ๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ ทันสมัยและเหมาะสมกับท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน</p> <p>๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์</p> <p>๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร</p> <p>๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐</p> <p>๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : กำกับติดตามและประเมินผล</p>	<p>เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ จัดให้มีหลักเกณฑ์รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตามและประเมินผล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด ๒. ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตามและประเมินผล สำหรับใช้ศึกษาวิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม ๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑๐. รายละเอียดเป้าหมายการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วิธีการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	เป้าหมาย/ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ฝึกอบรมตามสายงาน ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (๑) ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด(๒) (๑ สายงาน)	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่กรม ,จังหวัด ,อปท. จัดขึ้น	เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะเฉพาะ ตำแหน่ง การบริหาร และคุณสมบัติ ส่วนตัว ของข้าราชการสายงาน ผู้บริหารท้องถิ่น(จำนวน ๓ อัตรา)	๑ สายงาน	๑ สายงาน	๑ สายงาน	
๒	ฝึกอบรมตามสายงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (๔) ๑. นักบริหารงานช่าง(๘) ๒. นักบริหารงานการคลัง(๗) ๓. นักบริหารงานการศึกษา(๘) ๔. นักบริหารงานทั่วไป(๒๑) ๕. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๓) ๖. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(๓) (๖ สายงาน)	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่กรม ,จังหวัด ,อปท. จัดขึ้น	เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะเฉพาะ ตำแหน่ง การบริหาร และคุณสมบัติ ส่วนตัว ของข้าราชการสายงาน อำนวยการ(จำนวน ๔๖ อัตรา)	๖ สายงาน	๖ สายงาน	๖ สายงาน	
๓	ฝึกอบรมตามสายงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ (๑๙) ๑. นักวิชาการคลัง(๓) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี(๓) ๓. นักวิเคราะห์นโยบาย(๙) ๔. ภัณฑารักษ์(๑)	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่กรม ,จังหวัด ,อปท. จัดขึ้น	เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะเฉพาะ ตำแหน่ง การบริหาร และคุณสมบัติ ส่วนตัว ของข้าราชการสายงาน ประเภทวิชาการ(จำนวน ๘๕ อัตรา)	๑๙ สายงาน	๑๙ สายงาน	๑๙ สายงาน	

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วิธีการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	เป้าหมาย/ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	๕. นักวิชาการวัฒนธรรม(๑) ๖. นักวิชาการศึกษา(๑๑) ๗. นักสันตนาการ(๒) ๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน(๕) ๙. นักวิชาการสาธารณสุข(๒) ๑๐. นักพัฒนาชุมชน(๖) ๑๑. นักวิชาการพัสดุ(๖) ๑๒. นักทรัพยากรบุคคล(๖) ๑๓. นักจัดการงานทั่วไป(๑๔) ๑๔. สถาปนิก(๒) ๑๕. วิศวกรไฟฟ้า(๑) ๑๖. วิศวกรโยธา(๕) ๑๗. ศึกษานิเทศก์ (๒) ๑๘. นิติกร(๖) (๑๘ สายงาน)	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่กรม ,จังหวัด ,อปท. จัดขึ้น	เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะเฉพาะ ตำแหน่ง การบริหาร และคุณสมบัติ ส่วนตัว ของข้าราชการสายงาน ประเภทวิชาการ(จำนวน ๘๕ อัตรา)	๑๘ สายงาน	๑๘ สายงาน	๑๘ สายงาน	
๔	ฝึกอบรมตามสายงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป (๑๑) ๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(๑) ๒. เจ้าพนักงานธุรการ(๒๔) ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑๐)	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่กรม ,จังหวัด ,อปท. จัดขึ้น	เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะเฉพาะ ตำแหน่ง การบริหาร และคุณสมบัติ ส่วนตัว ของข้าราชการสายงาน ประเภททั่วไป(จำนวน ๘๖ อัตรา)	๑๑ สายงาน	๑๑ สายงาน	๑๑ สายงาน	

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วิธีการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	เป้าหมาย/ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	๔. เจ้าพนักงานการคลัง(๖) ๕. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(๑) ๖. เจ้าพนักงานพัสดุ(๑๔) ๗. นายช่างโยธา(๑๙) ๘. นายช่างไฟฟ้า(๒) ๙. นายช่างเขียนแบบ(๑) ๑๐. นายช่างเครื่องกล(๖) ๑๑. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๒) (๑๑ สายงาน)	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่กรม , จังหวัด , อปท. จัดขึ้น	เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะเฉพาะ ตำแหน่ง การบริหาร และคุณสมบัติ ส่วนตัว ของข้าราชการสายงาน ประเภททั่วไป(จำนวน ๘๖ อัตรา)	๑๑ สายงาน	๑๑ สายงาน	๑๑ สายงาน	
๕	ประชุม อบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ	ส่งบุคลากรเข้ารับการร่วมการประชุม อบรม เชิงปฏิบัติ สัมมนาเชิงปฏิบัติ ที่กรม , จังหวัด , อปท. และหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น หรืออบจ.จัดเอง	พัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ความรู้ใน ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ สำหรับ ข้าราชการทุกสายงาน	ทุกสายงาน	ทุกสายงาน	ทุกสายงาน	ตามข้อบัญญัติฯ ตามความเหมาะสม ในตำแหน่งหน้าที่
๖	ทัศนศึกษา ดูงาน	อบจ.สกลนคร จัดเองโดยเขียนโครงการ ให้บุคลากรได้เดินทางไปทัศนศึกษาดูงาน ในสถานที่ต่างๆ	พัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ความรู้ใน ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ พัฒนา ศักยภาพในด้านต่างๆ สำหรับ บุคลากรในสังกัดทุกคน	ทุกสายงาน	ทุกสายงาน	ทุกสายงาน	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วิธีการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	เป้าหมาย/ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗	ฝึกอบรม ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่กรม ,จังหวัด ,อปท. จัดขึ้น	เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบ การประพฤติตัว จรรยาบรรณ และจริยธรรม ของข้าราชการที่บรรจุใหม่	ผู้บรรจุใหม่	ผู้บรรจุใหม่	ผู้บรรจุใหม่	
๘	ให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี	อบจ.สกลนคร ประกาศให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี ตามระเบียบหลักเกณฑ์ ของประกาศ ก.จ.จ.สกลนคร	เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ วิสัยทัศน์ และพัฒนาด้านต่างๆ ที่ได้จากการ ศึกษา สำหรับข้าราชการในสังกัด ที่มีคุณสมบัติทุกคน	ทุกสายงาน	ทุกสายงาน	ทุกสายงาน	รอระเบียบหลักเกณฑ์ ใหม่ประกาศใช้
๙	ให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท	อบจ.สกลนคร ประกาศให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี ตามระเบียบหลักเกณฑ์ ของประกาศ ก.จ.จ.สกลนคร	เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ วิสัยทัศน์ และพัฒนาด้านต่างๆ ที่ได้จากการ ศึกษา สำหรับข้าราชการในสังกัด ที่มีคุณสมบัติทุกคน	ทุกสายงาน	ทุกสายงาน	ทุกสายงาน	รอระเบียบหลักเกณฑ์ ใหม่ประกาศใช้
๑๐	ประชุมข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	อบจ.สกลนคร เรียกประชุมประจำเดือน สำหรับบุคลากรในสังกัดทุกคน	เพื่อพบปะ ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยน พูดคุย แจ้งปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้ง การมอบนโยบาย ของผู้บริหาร และเรื่องอื่นๆ สำหรับ บุคลากรในสังกัดทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	อย่างน้อยเดือน ละ ๑ ครั้ง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วิธีการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	เป้าหมาย/ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑	โครงการศึกษาอบรมด้วยตนเองผ่านอินเทอร์เน็ตของเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ในหลักสูตรต่างๆ http://ocsc.chulaonline.net	- โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการแจ้งประชาสัมพันธ์ในหลักสูตรอบรมด้วยตนเอง ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. - มอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรในสังกัดที่เข้ารับการอบรมครบตามหลักสูตรที่ ก.พ.กำหนด	พัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง ในตำแหน่งหน้าที่ สำหรับบุคลากรในสังกัดตามความเหมาะสม	ทุกสายงาน	ทุกสายงาน	ทุกสายงาน	ไม่มีค่าใช้จ่าย ฝึกอบรมได้ทุกคน รวมถึงพนักงานจ้าง

๑๑. รายละเอียดแผนดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔												ปีงบประมาณ ๒๕๖๕												ปีงบประมาณ ๒๕๖๖											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑	ฝึกอบรมตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารท้องถิ่น	ทุกตำแหน่งในสายงาน	←————→												←————→												←————→											
๒	ฝึกอบรมตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	ทุกตำแหน่งในสายงาน	←————→												←————→												←————→											
๓	ฝึกอบรมตำแหน่ง ประเภทวิชาการ	ทุกตำแหน่งในสายงาน	←————→												←————→												←————→											
๔	ฝึกอบรมตำแหน่ง ประเภททั่วไป	ทุกตำแหน่งในสายงาน	←————→												←————→												←————→											
๕	ประชุม อบรม สัมมนา (เชิงปฏิบัติการ)	บุคลากรทุกตำแหน่ง	←————→												←————→												←————→											
๖	ทัศนศึกษา ดูงาน	บุคลากรทุกตำแหน่ง	←————→												←————→												←————→											
๗	ฝึกอบรม ปฐมนิเทศ	ข้าราชการบรรจุใหม่	←————→												←————→												←————→											
๘	ให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี	ข้าราชการทุกตำแหน่ง	←————→												←————→												←————→											

๑๑. รายละเอียดแผนดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔												ปีงบประมาณ ๒๕๖๕												ปีงบประมาณ ๒๕๖๖											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๙	ให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท	ข้าราชการทุกตำแหน่ง	←												←												←											
๑๐	ประชุมข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	บุคลากรทุกตำแหน่ง	←												←												←											
๑๑	โครงการศึกษาอบรม ด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์ของ ก.พ. ในหลักสูตรต่างๆ http://ocsc.chulaonline.net	ข้าราชการทุกตำแหน่ง	←												←												←											

ภาคผนวก