



แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
ระยะ ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)



จัดทำโดย
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ชาติ คือ กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้ประเทศบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ การนำประเทศไทยไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และทำให้ไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูง อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

๑.๓ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการยึดแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา โดยกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสาร

๒) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์

๓) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

๔) ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดศรีสะเกษ

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ ข้อ ๒๗๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ.กำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

จากหลักการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วน

ราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้มีความชัดเจนและครอบคลุมทุกคน โดยได้คำนึงถึงความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อการพัฒนาข้าราชการ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีกระบวนการและ ขั้นตอนการพัฒนาที่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งในการดำเนินการอาจคัดเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการควบคู่กันไปตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนทั้งคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์การ โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ศึกษาวิเคราะห์บุคลากรในสังกัด เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาบุคลากรและกำหนดเป้าหมาย ว่าแต่ละคนควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้

๒) ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้มี จิตสำนึกที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม และเป็นผู้มีความรู้ ตามหลักวิชาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีผลการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓) เสริมสร้างความสามัคคี การมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างกัน ตลอดจนส่งเสริมด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ทำให้เกิดการประสานงานที่ ดี อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๔) นำผลการติดตามประเมินความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความ สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้กำหนดเป้าหมายที่มุ่งเน้นด้านการส่งเสริม ให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ความสามารถและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปใน ทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ ข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ ดี ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนตามกระบวนการขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดทำ โครงการฝึกอบรม การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ประกอบกับการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการอบรม ตามที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด ซึ่งได้แบ่งเป็นหลักสูตรต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานให้เป็นไปตาม ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่..... โดยกำหนดให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษทุกคนนั้น ต้องได้รับการ พัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรตามแผนการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่นเป็นผู้จัด ที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่ กจ. กำหนด รวมถึงการจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้ กำหนดขึ้นเอง และปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาข้าราชการ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ให้มีหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ให้มีความต่อเนื่อง โดยกำหนดหลักการและเหตุผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม พร้อมทั้ง ได้นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข และวางแผนด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้นำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

๓.๓ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวความคิด ทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นให้มีส่วนร่วมด้านการพัฒนาท้องถิ่น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๔.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๔.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๔.๕ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๕. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง รวมถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน จะต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๕.๑ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๕.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๕.๓ หลักสูตรด้านการบริหาร

๕.๔ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๕.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๖. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่กำหนดเอง รวมทั้งตามหลักสูตรที่ดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. และส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นความเหมาะสม ดังนี้

๖.๑ การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำข้อมูลความรู้ต่าง ๆ โดยรวมให้แก่บุคลากรใหม่ที่เข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รู้จักกฎระเบียบข้อบังคับ วินัย ตลอดจนการปฏิบัติตัวของบุคลากร และกระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติ โดยผู้ที่เข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด ดังนี้

๑) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๒) บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓) แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้าราชการทั่วไป

๔) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๖.๒ การสอนงาน (coaching) และการให้คำปรึกษา (Counseling) คือการให้หัวหน้าหรือผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับอยู่เป็นผู้สอนให้ โดยทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือทำตัวอย่างที่ดีให้ปรากฏพร้อมทั้งคอยตอบคำถามและอธิบายถึงเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหาและให้รู้ถึงความเป็นไปของเหตุแห่งปัญหาและผลของการแก้ไข ดังนั้น ในขณะที่ฝึก ผู้สอนงานหรือผู้กำกับงาน ที่จะต้องคอยดูแลให้สามารถทำงานได้ถูกวิธี หรือการจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมการตัดสินใจตามวิธีการที่ได้ตกลงกันไว้

๖.๓ การมอบหมายงาน (Delegation) / การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ (job Rotation)

การมอบหมายงาน คือการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ โดยคำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงานเพื่อความสำเร็จ เช่น การมอบหมายโครงการสำคัญ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสับเปลี่ยนงาน เป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

๖.๔ การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ หรือโดยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๖.๕ การศึกษา หรือ ดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ในหลักสูตร หรือโครงการ ให้มีการดูงานก่อน ระหว่างหรือหลังการฝึกอบรมและหมายความรวมถึงหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนดเฉพาะการดูงาน ภายในประเทศที่ส่วนราชการจัดขึ้น

๖.๖ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุมในลักษณะเป็นการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖.๗ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ website การเข้าร่วม/ประชุมสัมมนาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน/การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่มข้าราชการ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน/การให้การสนับสนุนแก่ผู้สนใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗. ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๗.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

๗.๒ พิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็น สรุปผลการสำรวจความต้องการการฝึกอบรม โดยการศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนนั้น สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

๗.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็นที่ต้องพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด โดยปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน, ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง, ด้านการบริหาร, ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๘. แนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

๘.๑ การสำรวจ และกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หรือวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

๘.๒ การวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาการดำเนินงานของโครงการพัฒนาแต่ละโครงการไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ต้องจัดลำดับความสำคัญ และความจำเป็นของหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณ และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความเหมาะสมมากที่สุด

๘.๓ การคัดเลือกโครงการ/กิจกรรม ด้านการพัฒนา ถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญโดยการศึกษาวิเคราะห์ และพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ ควรจะวางแผนการดำเนินงานให้มีเกิดความเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น การกำหนดหัวข้อ เนื้อหาหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่นๆ เป็นต้น

๘.๔ การติดตามและประเมินผลโครงการ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่ได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องนั้นดีขึ้นอยู่ในระดับใด โดยจะต้องจัดทำแบบสำรวจ, แบบทดสอบความรู้ (ทั้งก่อน และหลัง), แบบติดตามประเมินผล และวิธีอื่นๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

สำหรับการเข้ารับการฝึกอบรมฯ หรือเข้าร่วมโครงการ ที่เกี่ยวข้องตามหลักสูตร ที่ปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ นั้น ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติ จากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พร้อมทั้งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ และผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะต้องปฏิบัติตามรายละเอียดดังนี้

๑) ให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานผล เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ กรณี ที่ได้กำหนดจัดทำโครงการ/กิจกรรม ขึ้นเอง ของส่วนราชการในสังกัด ให้ดำเนินการจัดทำเครื่องมือตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น แบบสำรวจ, แบบทดสอบความรู้ฯ (ก่อนและหลัง), แบบติดตามประเมินผล หรือวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุดการจัดฝึกอบรมฯ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบกับการนำผลการประเมินที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นต่อไป

๒) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดทำรายงานผล เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ กรณี การเข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรมฯ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ ปฏิบัติราชการ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

๙. งบประมาณ

ตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง งบประมาณรายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่าเพื่อให้เกิดการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาพัฒนาบุคลากร จำนวน- บาท
๒. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
 - แผนงานบริหารงานทั่วไป จำนวน- บาท
 - แผนงานบริหารงานการคลัง จำนวน- บาท
 - แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา ตั้งไว้- บาท
 - แผนงานการศึกษา ตั้งไว้- บาท

๑๐. ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑๐.๑ ทำให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การ พัฒนาข้าราชการ

๑๐.๒ ทำให้บุคลากร นำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับ มอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

๑๐.๓ ทำให้บุคลากร ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเอง ได้แก่ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึง การสร้างวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยน ทัศนคติ และมีจิตสำนึกที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ตามหลักวิชาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง

๑๐.๔ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินการ จัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถทางด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบกับให้กำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามที่กำหนด ไว้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑๐.๕ ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับสูงขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพและเกิดภาพลักษณ์ที่ดี

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ข้อมูลองค์กร

๑.๑ วิสัยทัศน์

สร้างสังคมมีสุข ส่งเสริมการค้าชายแดนและการท่องเที่ยว พัฒนาการศึกษาท้องถิ่นได้มาตรฐาน

๑.๒ พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยว และการพาณิชย์ การค้า การลงทุนชายแดน
- ๔) พัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น
- ๕) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓ อำนาจหน้าที่

๑.๓.๑ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

- ๑) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

ตาม ระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

- ๓) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๖) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.

๒๕๔๘ เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

- ๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗ ทวิ) บำรุงรักษาศิลป จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๘) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๙) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็น

อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑.๓.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตาม ระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

- ๒) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- ๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) การจัดการศึกษา
- ๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๘) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๙) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ๑๐) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๑๑) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๑๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ๑๓) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- ๑๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

- ๑๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- ๑๗) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๑๘) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๑๙) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒๐) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ
- ๒๑) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๒๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๒๔) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต

และ กิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

- ๒๕) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา

ท้องถิ่น

- ๒๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครอง

ส่วน ท้องถิ่นอื่น

- ๒๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๒๘) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็น

อำนาจ และหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

- ๒๙) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑) การพัฒนาสุขภาพอนามัย
- ๒) การกีฬาและนันทนาการ

๓) สวัสดิการสังคม

๔) การพัฒนาอาชีพ

๕) การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

๖) การส่งเสริมศาสนา รักษาศิลปหัตถกรรมวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒) การส่งเสริม/สนับสนุนการพัฒนาเมือง/ชนบท

๓) การส่งเสริม สงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและการพาณิชย์การค้าชายแดน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒) การส่งเสริมการพาณิชย์ การลงทุน

๓) การส่งเสริมการค้าและการลงทุนชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการศึกษาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๒) การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นอัจฉริยภาพ

๓) การพัฒนาคุณภาพบุคลากร

๔) การพัฒนาสถานศึกษา

๕) การส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาและแหล่งเรียนรู้

๖) การพัฒนาระบบนิเทศทางการศึกษา

๗) การจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๘) การส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD)

๙) การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) การพัฒนาบุคลากร

๒) การพัฒนาองค์กร

๓) การบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

๑) ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นให้อยู่ดีมีสุข โดยองค์รวมที่ดีขึ้น

๒) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่บนความสมดุลและยั่งยืน

๓) ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการพาณิชย์ การค้าและการลงทุนชายแดนเปิดประตูสู่อาเซียน

๔) ด้านการพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับได้มาตรฐานและมีส่วนร่วม

๕) ด้านพัฒนาองค์กรที่มุ่งสู่องค์กรสมัยใหม่ ก้าวทันเทคโนโลยี

๑.๕ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ปัจจุบัน (ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๑,๓๐๘ คน ดังนี้

- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน ๑๖๖ คน
- ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน ๑,๐๔๔ คน
- ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน ๑๕ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖๙ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๔ คน

๑.๖ การวิเคราะห์ SWOT ของบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

<p>S : Strengths จุดแข็ง</p>	<p>W : Weaknesses จุดอ่อน</p>
<p>O : Opportunities โอกาส</p>	<p>T : Threat อุปสรรค</p>

๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
๒. มีอายุเฉลี่ยปี เป็นวัยทำงานของราชการ สามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๓. มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๔. ปฏิบัติราชการโดยมุ่งผลสำเร็จ
๕. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๖. มีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษเป็นอย่างดี

๑. ขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๒. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๓. ขาดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
๔. เทคโนโลยีสารสนเทศยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๕. ขาดการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือระหว่างกอง

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
๒. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๔. นโยบายรัฐบาล สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๕. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๖. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

๑. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๒. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบจ. และบทบาทที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการ อบจ./ พนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	- การปฐมนิเทศ - การฝึกอบรม/สัมมนา - การสอนงานและการให้คำปรึกษา	๓๐๐,๐๐๐	/	/	/	ข้าราชการ อบจ./ พนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ทุกคน ได้รับการปฐมนิเทศ	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการเจ้าหน้าที่) - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น	- แบบทดสอบก่อนการอบรมฯ - แบบทดสอบหลังการอบรม - แบบประเมินความพึงพอใจ - การรายงานผลการอบรม
๒	หลักสูตรด้านระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	- การฝึกอบรม/สัมมนา - การเรียนรู้ด้วยตนเอง - การสอนงานและการให้คำปรึกษา	๖๐๐,๐๐๐	/	/	/	ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการเจ้าหน้าที่) - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น	- แบบทดสอบก่อนการอบรมฯ - แบบทดสอบหลังการอบรม - แบบประเมินความพึงพอใจ - การรายงานผลการอบรม

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	หลักสูตรการ พัฒนาเกี่ยวกับ งานที่รับผิดชอบ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ /พนักงานจ้าง	- การฝึกอบรม - การเรียนรู้ด้วย ตนเอง - การสอนงานและ การให้คำปรึกษา - การประชุม/สัมมนา - การมอบหมายงาน - การศึกษาดูงาน	๖๐๐,๐๐๐	/	/	/	ร้อยละ ๘๐ ของ ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างได้รับ การพัฒนา	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการ เจ้าหน้าที่) - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น	- แบบทดสอบก่อน การอบรมฯ - แบบทดสอบหลัง การอบรม - แบบประเมินความ พึงพอใจ - การรายงานผลการ อบรม
๒	โครงการอบรม เพื่อพัฒนาองค์กร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ /พนักงานจ้าง	- การฝึกอบรม - การศึกษาดูงาน	๖๐๐,๐๐๐	/	/	/	ร้อยละ ๘๐ ของ ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างได้รับ การพัฒนา	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการ เจ้าหน้าที่)	- แบบทดสอบก่อน การอบรมฯ - แบบทดสอบหลัง การอบรม - แบบประเมินความ พึงพอใจ - การรายงานผลการ อบรม
๓	การจัดให้มี การประชุมของส่วน ราชการในสังกัด	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ /พนักงานจ้าง	- การประชุม/สัมมนา	-	/	/	/	ร้อยละ ๘๐ ของ ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างได้รับ การพัฒนา	- อบจ.ศรีสะเกษ (ทุกส่วนราชการ)	- การบันทึก รายงานการประชุม ของส่วนราชการ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๔	หลักสูตรการ พัฒนาทักษะ ดิจิทัล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ /พนักงานจ้าง	- การฝึกอบรม - การเรียนรู้ด้วย ตนเอง - การสอนงานและ การให้คำปรึกษา - การมอบหมายงาน	๖๐๐,๐๐๐	/	/	/	ร้อยละ ๘๐ ของ ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างได้รับ การพัฒนา	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการ เจ้าหน้าที่) /หน่วยงานอื่น	- แบบทดสอบก่อน การอบรมฯ - แบบทดสอบหลัง การอบรม - แบบประเมินความ พึงพอใจ - การรายงานผลการ อบรม
๕	โครงการ เสริมสร้าง ความร่วมมือ ร่วมใจใน การปฏิบัติงาน/ การทำงานเป็น ทีม	เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานและ เกิดการบูรณาการ ระหว่างส่วน ราชการ	ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ /พนักงานจ้าง	- การฝึกอบรม - กิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดงานกีฬา เป็นต้น	๖๐๐,๐๐๐	/	/	/	ร้อยละ ๘๐ ของ ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างได้รับ การพัฒนา	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการ เจ้าหน้าที่) /หน่วยงานอื่น	- แบบทดสอบก่อน การอบรมฯ - แบบทดสอบหลัง การอบรม - แบบประเมินความ พึงพอใจ - การรายงานผลการ อบรม - การสังเกต
๖	โครงการ หมุนเวียน เปลี่ยน งาน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ข้าราชการ อบจ.	- การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน (Rotation)	-	/	/	/	ข้าราชการ อบจ. มีการหมุนเวียน เปลี่ยนงานอย่าง น้อยส่วนราชการ ละ ๒ คน	- อบจ.ศรีสะเกษ (ทุกส่วนราชการ)	- การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน
๗	การส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาต่อ	เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนา ตนเองให้มีความรู้	ข้าราชการ อบจ./	- การให้ทุน	-	/	/	/	การมอบหมาย งานเพิ่มขึ้นและ	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการ เจ้าหน้าที่)	- การรายงานผล การศึกษา

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	ลูกจ้างประจำ /พนักงานจ้าง	- การอนุญาตให้ ศึกษาต่อโดยใช้ทุน ส่วนตัว				เหมาะสมกับวุฒิ การศึกษาที่สูงขึ้น	/หน่วยงานอื่น		
๘	โครงการพัฒนา ศักยภาพ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาในสังกัด องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดศรีสะเกษ	เพื่อพัฒนาการ เรียนการสอนของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาและเกิด ความพร้อมในการ จัดการเรียนการ สอนทั้ง ๘ กลุ่ม สาระฯ อย่าง ต่อเนื่องและทัน เหตุการณ์	-	- การฝึกอบรม - การเรียนรู้ด้วย ตนเอง - การประชุม/สัมมนา ทั้งระบบออนไลน์ และออฟไลน์	๑,๕๐๐,๐๐๐	/	/	/	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาเกิด สมรรถนะในการ สอนเพิ่มขึ้น ร้อย ละ ๙๐	- อบจ. ศรีสะเกษ (กองการศึกษา และโรงเรียนใน สังกัด)	- แบบทดสอบก่อน การอบรมฯ - แบบทดสอบหลัง การอบรม - แบบประเมินความ พึงพอใจ - แบบนิเทศ ติดตาม - การรายงานผลการ อบรม

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ประสบการณ์บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภท / ตำแหน่ง - ประเภทบริหาร - ประเภทอำนวยการ - ประเภทวิชาการ - ประเภททั่วไป	เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ข้าราชการ อบจ.	- การฝึกอบรม	๑๒๐,๐๐๐	/	/	/	ข้าราชการ อบจ. ได้รับการพัฒนาทุกสายงานอย่างน้อยสายงานละ ๑ คน	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการเจ้าหน้าที่) - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น	- แบบทดสอบก่อนการอบรมฯ - แบบทดสอบหลังการอบรม - แบบประเมินความพึงพอใจ - การรายงานผลการอบรม - การสังเกต
๒	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับข้าราชการครูและ	เพื่อพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อ	-	- การฝึกอบรม - การประชุม/สัมมนา โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	๒,๐๐๐,๐๐๐	/	/	/	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดสมรรถนะในการ	- อบจ. ศรีสะเกษ (กองการศึกษาและโรงเรียนในสังกัด)	- แบบทดสอบก่อนการอบรมฯ - แบบทดสอบหลังการอบรม

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	บุคลากรทางการ ศึกษาสังกัด องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดศรีสะเกษ	สนับสนุนการ ขับเคลื่อน การศึกษาประเทศ ไทย ๔.๐ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ							สอนเพิ่มขึ้น ร้อย ละ ๙๐		- แบบประเมินความ พึงพอใจ - แบบนิเทศ ติดตาม - การรายงานผลการ อบรม

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	หลักสูตรผู้บริหาร ท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร ท้องถิ่น	- การฝึกอบรม	๓๐๐,๐๐๐	/	/	/	คณะผู้บริหาร ท้องถิ่นได้รับการ พัฒนาอย่างน้อย ปีละ ๑ คน	- กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น	- แบบทดสอบก่อน การอบรมฯ - แบบทดสอบหลัง การอบรม - แบบประเมินความ พึงพอใจ - การรายงานผล การอบรม
๒	หลักสูตรการ พัฒนาฝ่ายนิติ บัญญัติ (ประธานสภา/ รองประธานสภา /สมาชิกสภา)	เพื่อเป็นการเพิ่ม ศักยภาพการ ดำเนินงานด้าน งานสภาองค์การ บริหารส่วนจังหวัด	ประธาน /รอง ประธานฯ/ สมาชิกสภาฯ	- การฝึกอบรม	๑,๐๐๐,๐๐๐	/	/	/	ประธานฯ รองประธานฯ สมาชิกสภาฯ ได้รับการพัฒนา อย่างน้อยปีละ ๑ คน	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองกิจการสภา ฯ) - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น	- แบบทดสอบก่อน การอบรมฯ - แบบทดสอบหลัง การอบรม - แบบประเมินความ พึงพอใจ - การรายงานผล การอบรม
๓	โครงการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษา ดูงานของสมาชิก สภา อบจ. ศรีสะเกษ	เพื่อเป็นการเพิ่ม ศักยภาพการ ดำเนินงานด้าน งานสภาองค์การ บริหารส่วนจังหวัด	ประธานฯ/ รองประธาน ฯ/ สมาชิก สภาฯ/ นายกอบจ./ รองนายก อบจ./	- การฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน	๒,๐๐๐,๐๐๐	/	/	/	- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมตาม โครงการ ผ่านเกณฑ์ ประเมินผล โครงการร้อยละ ๑๐๐	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองกิจการสภา ฯ) - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น	- ผลสำเร็จของการ ดำเนินงานด้าน ประชุมสภา อบจ. ตามบทบาทหน้าที่ ของประธานสภา/ รองประธานสภา/ สมาชิกสภา อบจ.

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
			ที่ปรึกษา นายกฯ/ เลขานุการ นายกฯ						- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมตาม หลักสูตรมีความ เข้าใจระเบียบ กฎหมาย หนังสือ สั่งการที่ เกี่ยวข้อง และ ข้อบังคับการ ประชุมสภา ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๕		- ผลสำเร็จของการ ดำเนินการตาม หน้าที่ของผู้ดำรง ตำแหน่งทาง การเมืองท้องถิ่นตาม กฎหมายเกี่ยวข้อง กำหนด
๔	โครงการอบรม ส่งเสริมความรู้ เกี่ยวกับการยื่น บัญชีทรัพย์สิน และหนี้สินของผู้ ดำรงตำแหน่งทาง การเมืองและ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ของอบจ. ศรีสะเกษ	เพื่อส่งเสริมให้ผู้ ดำรงตำแหน่งทาง การเมืองและ เจ้าหน้าที่ของ อบจ.ศรีสะเกษมี ความรู้ความเข้าใจ และสามารถยื่น บัญชีทรัพย์สิน และหนี้สินตาม กฎหมายกำหนด	ประธานฯ / รองประธานฯ / สมาชิกสภา ฯ/ นายกอบจ./ รองนายก อบจ./ ที่ปรึกษา นายกฯ/ เลขานุการ นายกฯ/ ข้าราชการ อบจ.	- การฝึกอบรม	๒,๐๐๐,๐๐๐	/	/	-	- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมตาม โครงการ ผ่านเกณฑ์ ประเมินผลโครงการ ร้อยละ ๑๐๐ - ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมความรู้ ความเข้าใจสามารถ ยื่นบัญชีทรัพย์สิน และหนี้สินได้ ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองกิจการสภา ฯ) - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น	- ตรวจสอบสำเนียงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดศรี สะเกษด้านข้อมูลบุคคล และระยะเวลาดำรง ตำแหน่งทางการเมือง ของอบจ.ศรีสะเกษ - ตรวจสอบปัญหา อุปสรรคในการยื่นบัญชี ทรัพย์สินของผู้ดำรง ตำแหน่งทางการเมือง ของอบจ.ศรีสะเกษ

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๕	หลักสูตรด้านการ บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร/ ข้าราชการ อบจ. ประเภท บริหาร/ อำนวยการ	- การฝึกอบรม - การประชุม/สัมมนา - การศึกษาดูงาน	๑๒๐,๐๐๐	/	/	/	ร้อยละ ๘๐ ของ คณะผู้บริหาร/ ข้าราชการ อบจ. ประเภทบริหาร/ อำนวยการได้รับ การพัฒนา	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการ เจ้าหน้าที่) - กรมส่งเสริมฯ - หน่วยงานอื่น	- แบบทดสอบก่อน การอบรมฯ - แบบทดสอบหลัง การอบรม - แบบประเมินความ พึงพอใจ - การรายงานผล การอบรม
๖	โครงการอบรม พัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษาสู่ ผู้บริหารมืออาชีพ	เพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด ได้รับความรู้ความ เข้าใจเพิ่มพูน ประสบการณ์ใน การบริหาร สถานศึกษาส่งผล ต่อสมรรถนะใน การบริหารจัดการ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-	- การฝึกอบรม - การประชุม/สัมมนา โดยเน้นการเรียนรู้ จากการปฏิบัติจริง	๑๐๐,๐๐๐	/	/	/	ผู้บริหาร สถานศึกษาเกิด สมรรถนะในการ บริหารจัดการ การศึกษา เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	- อบจ. ศรีสะเกษ (กองการศึกษา และโรงเรียนใน สังกัด)	- แบบทดสอบก่อน การอบรมฯ - แบบทดสอบหลัง การอบรม - แบบประเมินความ พึงพอใจ - แบบนิเทศ ติดตาม - การรายงานผลการ อบรม

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/ กิจกรรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ปี	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)/ปี	ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการฝึกอบรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างและ ปลูกจิตสำนึกให้ บุคลากรในสังกัดมี คุณธรรม จริยธรรมตาม มาตรฐานที่ หน่วยงานกำหนด	ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้าง ประจำ/ พนักงานจ้าง	- การฝึกอบรม	๑,๒๐๐,๐๐๐	/	/	/	ร้อยละ ๘๐ ของ ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างได้รับ การพัฒนา	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการ เจ้าหน้าที่)	- แบบทดสอบก่อน การอบรมฯ - แบบทดสอบหลัง การอบรม - แบบประเมินความ พึงพอใจ - การรายงานผล การอบรม - การสังเกต
๒	โครงการยกย่อง เชิดชูเกียรติ บุคลากรผู้มีความ ประพฤติดีและ บริการเป็นเลิศ	เพื่อกระตุ้น บุคลากรในสังกัด ให้มีความ ประพฤติดี และ เป็นข้าราชการที่ดี	ข้าราชการ อบจ./ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	- การคัดเลือก	๑๕,๐๐๐	/	/	/	มีการยกย่องชู เกียรติผู้มีความ ประพฤติดีและ บริการเป็นเลิศปี ละ ๑ คน	- อบจ.ศรีสะเกษ (กองการ เจ้าหน้าที่) /หน่วยงานอื่น	- การรายงานผล โครงการ

แผนปฏิบัติการการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย				
			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. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การฝึกอบรม ๓. การสอนงานและการให้คำปรึกษา	อบจ.ศรีสะเกษ สำนักงาน ก.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←															☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรด้านระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. การฝึกอบรม ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๓. การสอนงานและการให้คำปรึกษา	อบจ.ศรีสะเกษ สำนักงาน ก.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←															☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๓. การสอนงานและการให้คำปรึกษา ๔. การประชุม/สัมมนา ๕. การมอบหมายงาน ๖. การศึกษาดูงาน	อบจ.ศรีสะเกษ สำนักงาน ก.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←															☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๔. โครงการอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร	๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษาดูงาน	อบจ.ศรีสะเกษ	←															☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๕. การจัดให้มีการประชุมของส่วนราชการในสังกัด	๑. การประชุม/สัมมนา	อบจ.ศรีสะเกษ	←															☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๖. หลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัล	๑. การฝึกอบรม ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๓. การสอนงานและการให้คำปรึกษา ๔. การมอบหมายงาน	อบจ.ศรีสะเกษ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←															☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย			
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย		
๗. โครงการเสริมสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน/การทำงานเป็นทีม	๑. การฝึกอบรม ๒. กิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดงานกีฬา เป็นต้น	อบจ.ศรีสะเกษ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←														☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๘. โครงการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	๑. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Rotation)	อบจ.ศรีสะเกษ	←														☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๙. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	๑. การให้ทุน ๒. การอนุญาตให้ศึกษาต่อโดยใช้ทุนส่วนตัว	อบจ.ศรีสะเกษ	←														☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
๑๐. โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ	๑. การฝึกอบรม ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๓. การประชุม/สัมมนา	อบจ.ศรีสะเกษ (กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และโรงเรียนในสังกัด)	←														☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
๑๑. หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ ประสบการณ์บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภท /ตำแหน่ง - ประเภทบริหาร - ประเภทอำนวยการ - ประเภทวิชาการ - ประเภททั่วไป	๑. การฝึกอบรม	อบจ.ศรีสะเกษ สำนักงาน ก.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←														☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๑๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุม/สัมมนา	อบจ.ศรีสะเกษ (กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และโรงเรียนในสังกัด)	←														☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
๑๓. หลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น	๑. การฝึกอบรม	สำนักงาน ก.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←														☑ ตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น
๑๔. หลักสูตรการพัฒนาฝ่ายนิติบัญญัติ (ประธาน/รองประธาน /สมาชิกสภา)	๑. การฝึกอบรม	สำนักงาน ก.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←														☑ ตำแหน่งฝ่ายนิติบัญญัติ

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย		
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย	
๑๕. โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ	๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษาดูงาน	อบจ.ศรีสะเกษ (กองกิจการสภาฯ) สำนักงาน ก.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←													☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร
๑๖. โครงการอบรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ	๑. การฝึกอบรม	อบจ.ศรีสะเกษ (กองกิจการสภาฯ) สำนักงาน ก.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←													☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
๑๗. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุม/สัมมนา ๓. การศึกษาดูงาน	อบจ.ศรีสะเกษ สำนักงาน ก.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←													☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร
๑๘. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมืออาชีพ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุม/สัมมนา	อบจ.ศรีสะเกษ (กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และโรงเรียนในสังกัด)	←													☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร
๑๙. โครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม	อบจ.ศรีสะเกษ สำนักงาน ก.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←													☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง
๒๐. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีคุณประพฤดีและบริการเป็นเลิศ	๑. การคัดเลือก	อบจ.ศรีสะเกษ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←													☑ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☑ พนักงานจ้าง

