



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ  
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการเหตุผล</b>	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๘
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๐
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๒.๖ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๒
๒.๗ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๘ สายงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๓
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๔
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	๑๕
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๘
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	๒๐
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๐
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๐
๔.๓ ค่านิยม	๒๐
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๐
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	๒๘
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๘
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๘
๕.๓ บทสรุป	๓๐
<b>ภาคผนวก</b>	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๕ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ. จังหวัดศรีสะเกษ) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ (ก.จ.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้ อบจ.ศรีสะเกษ มีการพัฒนาบุคลากรของ อบจ.ศรีสะเกษ เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. กำหนด

๒) เพื่อให้ อบจ.ศรีสะเกษ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด

๓) เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้ อบจ.ศรีสะเกษ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตาม que ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. หรือ ก.จ.จ. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ข้อมูลองค์กร

#### ๒.๑.๑ วิสัยทัศน์

“ศรีสะเกษเมืองน่าอยู่ คู่การศึกษา นำพาคุณภาพชีวิตที่ดี”

#### พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษา ด้วยนวัตกรรมให้ได้มาตรฐาน
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- ๔) ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๕) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา
- ๗) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อต่อการพัฒนาในทุกมิติ

### ๒.๒ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒.๑ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

- ๑) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๖) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ เฉพาะภายในเขตสภาพตำบล

๖/๑) ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนในการดูแลการจราจรและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗ ทวิ) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๗ ตรวิ) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

๘) จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๙) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

**๒.๒.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒** มาตรา ๑๗ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

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) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๑๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๑๓) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

๑๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๑๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๑๗) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๑๘) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๑๙) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๒๐) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ

๒๑) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

๒๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๒๔) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๒๕) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒๘) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒๙) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

**๒.๒.๓ กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ดังนี้**

**๒.๒.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ  
(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๔) การสาธารณสุขการ

(๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๒.๒.๓.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๒) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

(๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และสถานที่สาธารณะ

(๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๒.๒.๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๒.๒.๓.๔ ด้าน...



**๒.๒.๓.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๒.๒.๓.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**๒.๒.๓.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

**๒.๒.๓.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การให้บริหารแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๒.๓ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### (๑) ภารกิจหลัก

- ๑) การพัฒนาการศึกษา
- ๒) การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
- ๓) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- ๔) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) การส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวและกีฬา
- ๗) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

### (๒) ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการเกษตร
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

## ๒.๔ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ยึดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมากกว่าความต้องการในการพัฒนาของแต่ละคน ซึ่งในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษกำหนดเป็นสำคัญโดยวิเคราะห์ เรียงลำดับความสำคัญตามความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

### (๑) การพัฒนาด้านความรู้ ประกอบด้วย

- ๑) ความรู้เรื่องระเบียบงานสารบรรณ
- ๒) ความรู้เรื่องระเบียบงานพัสดุ
- ๓) ความรู้เรื่องระเบียบการเงินการบัญชี
- ๔) ความรู้เรื่องระเบียบการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๕) ความรู้เรื่องระเบียบการจัดทำแผนและงบประมาณ
- ๖) ความรู้เรื่องเขียนแผนงาน/โครงการ
- ๗) ความรู้เรื่องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๘) ความรู้เรื่องการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะสายงาน (วิชาชีพด้านการแพทย์,สาธารณสุข)
- ๙) ความรู้เรื่องการพัฒนาทักษะการทำงานวิชาการและงานวิจัย
- ๑๐) ความรู้เรื่องพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการจัดการการเรียนรู้
- ๑๑) ความรู้เรื่องการวางระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
- ๑๒) ความรู้เรื่องการวางมาตรการควบคุมภายใน
- ๑๓) ความรู้เรื่องการจัดการองค์ความรู้ KM
- ๑๔) ความรู้เรื่องการติดตามประเมินผล

๑๕) ความรู้เรื่องการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้(หลักสูตร,กระบวนการเรียนรู้, การวัดและประเมินผล,การนิเทศติดตาม)

๑๖) ความรู้เรื่องการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

๑๗) ความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคล

๑๘) ความรู้เรื่องการจัดทำราคากลาง

๑๙) ความรู้เรื่องการจัดทำรายงานการควบคุมงาน

**(๒) การพัฒนาบุคลากรในสังกัดด้านคุณธรรม** ประกอบด้วย

๑) มีความซื่อสัตย์

๒) มีความรับผิดชอบ

๓) มีวินัย

๔) มีจิตอาสา

**(๓) การพัฒนาด้านร่างกาย** ประกอบด้วย

๑) มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงตามวัย

๒) รู้จักการป้องกันและดูแลสุขภาพตนเอง

**(๔) การพัฒนาทักษะ** ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและถ่ายทอดความรู้

๒) การพัฒนาทักษะการบริหารโครงการ

๓) การพัฒนาทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๔) การพัฒนาทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

**(๕) การพัฒนางาน** ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาระบบบัญชีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

๒) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นต่อการวางแผนพัฒนา

๓) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพบริการ ของหน่วยบริการสาธารณสุข ในสังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

๔) การพัฒนางานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

๕) การพัฒนางานตามข้อตกลงปฏิบัติราชการ (PA)

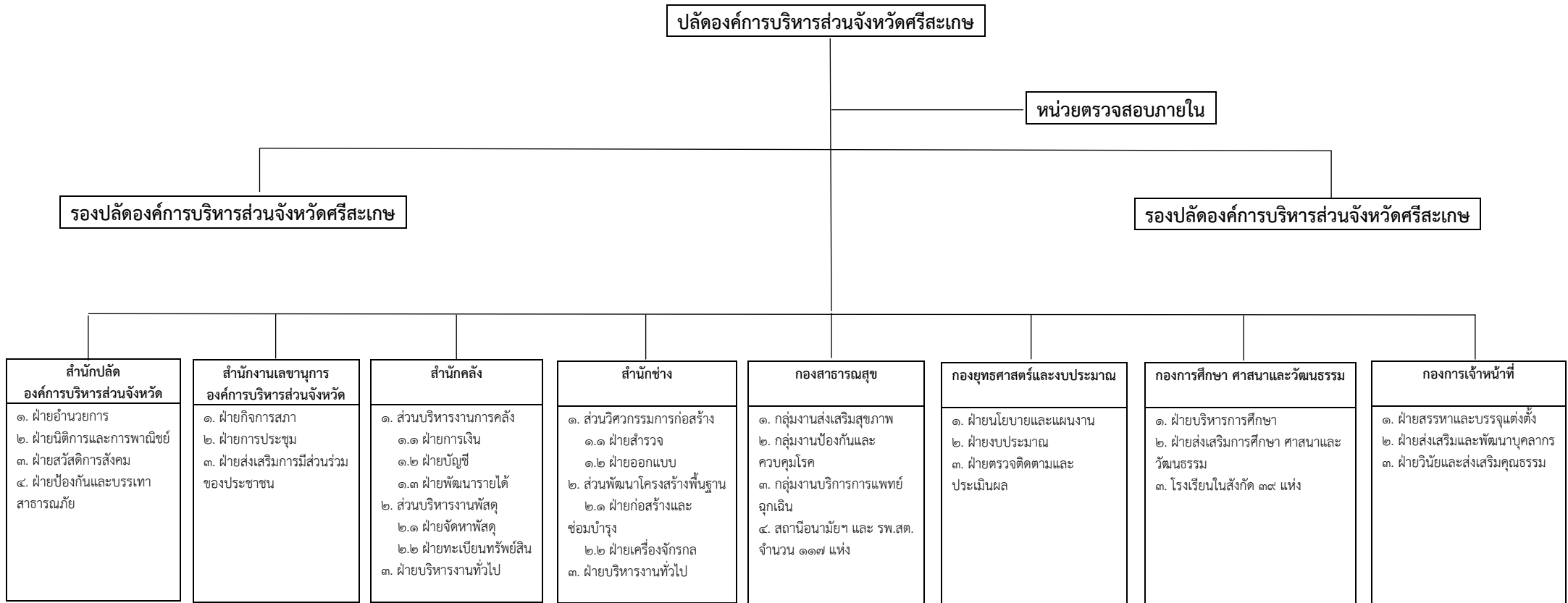
๖) การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านระบาดวิทยาในการป้องกันควบคุมโรค พื้นที่รับผิดชอบองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

๗) การพัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

## ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑) องค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒) องค์กรมีงบประมาณในการดำเนินงานที่เพียงพอ</p> <p>๓) องค์กรมีบุคลากรที่ครบทุกสายงาน</p> <p>๔) องค์กรมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>๕) องค์กรมีโครงสร้างส่วนราชการที่จำเป็นต่อการพัฒนาท้องถิ่นครบถ้วน</p> <p>๖) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗) มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑) บุคลากรขาดความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) บุคลากรบางส่วนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทางด้านสุขภาพ และคุณธรรม</p> <p>๓) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะยานพาหนะและเครื่องจักรกลในการให้บริการสาธารณะ</p> <p>๔) รายได้ที่จัดเก็บเองยังไม่เพียงพอต่อการนำมาใช้พัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๕) สถานที่ตั้งของหน่วยงานลูก เช่น รพ.สต. สถานศึกษา เป็นต้น อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑) รัฐให้ความสำคัญต่อการกระจายหน้าที่และอำนาจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๒) มีส่วนราชการและสถาบันการศึกษาต่างๆ จัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างหลากหลาย</p> <p>๓) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ได้</p> <p>๔) ประชาชนมีความสนใจ และกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม ต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ</p> <p>๕) ระบบงบประมาณปัจจุบันที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงจากสำนักงบประมาณ</p>	<p>๑) การจัดสรรงบประมาณตามภารกิจถ่ายโอน รพ.สต. ไม่สอดคล้องกับจำนวนคนที่ได้รับการถ่ายโอนฯ</p> <p>๒) การจัดสรรงบประมาณตามภารกิจถ่ายโอน เส้นทางคมนาคม ไม่เพียงพอ</p> <p>๓) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p> <p>๔) สาธารณภัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕) ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่ปฏิบัติตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ</p>

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ตำแหน่ง	สำนักงาน อบจ.	สถานศึกษา	สถานบริการสาธารณสุข(สอน.และ รพ.สต.)	รวมทั้งสิ้น
ข้าราชการ	๒๖๖	๑,๑๐๒	๑,๓๖๔	๒,๗๓๒
ลูกจ้างประจำ	๘	๑๗	-	๒๕
พนักงานจ้าง	๑๕๖	๑๑๓	-	๒๖๙
<b>รวม</b>	<b>๔๓๐</b>	<b>๑,๒๓๒</b>	<b>๑,๓๖๔</b>	<b>๓,๐๒๖</b>

(ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๒.๖ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร (มีนครอง ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการ อบจ.ศรีสะเกษ	-	๑๑	๗๕	๔๔๔	๙๓	๓	๖๒๖
ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	-	-	๒๙๓	๖๗๗	๗	๙๗๗
ลูกจ้างประจำ	๘	๓	๑๕	๕	-	-	๓๑
พนักงานจ้าง	๓๒	๑๓	๔๓	๑๒๕	๕	-	๒๑๘
<b>รวม</b>	<b>๔๐</b>	<b>๒๗</b>	<b>๑๓๓</b>	<b>๘๖๗</b>	<b>๗๗๕</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑,๘๕๒</b>
คิดเป็นร้อยละ	๒.๑๖	๑.๔๖	๗.๑๘	๔๖.๘๑	๔๑.๘๕	๐.๕๔	๑๐๐

๒.๗ สายงานของข้าราชการ อบจ.ศรีสะเกษ

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติกร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักสังคมสงเคราะห์ ๗) นักพัฒนาการท้องถิ่น ๘) นักสันตนาการ ๙) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๐) นักวิชาการพัสดุ ๑๑) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๒) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๔) เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๕) เจ้าพนักงานพัสดุ ๖) นายช่างโยธา ๗) นายช่างสำรวจ ๘) นายช่างผังเมือง ๙) นายช่างเขียนแบบ ๑๐) นายช่างไฟฟ้า ๑๑) นายช่างเครื่องกล

บริหารท้องถิ่น...

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๑๓) นายแพทย์ ๑๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๕) พยาบาลวิชาชีพ ๑๖) แพทย์แผนไทย ๑๗) วิศวกรโยธา ๑๘) วิศวกรเครื่องกล ๑๙) สถาปนิก ๒๐) นักประชาสัมพันธ์ ๒๑) ศึกษานิเทศก์ ๒๒) นักวิชาการศึกษา ๒๓) บรรณารักษ์ ๒๔) นักวิชาการวัฒนธรรม	๑๒) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑๓) เจ้าพนักงาน ทัศนสาธารณสุข ๑๔) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๑๕) เจ้าพนักงานห้องสมุด

๒.๘ สายงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเภทผู้บริหารสถานศึกษา	ประเภทผู้สอน	ประเภทบุคลากรทางการศึกษา
๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑) ครู	๑) ศึกษานิเทศก์ ๒) นักวิชาการศึกษา ๓) บรรณารักษ์ ๔) นักวิชาการวัฒนธรรม ๕) บุคลากรสนับสนุนการสอน ๖) ภารโรง

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการ อบจ. และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(มีนครอง ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	<= ๒๔	๒๕- ๒๙	๓๐- ๓๔	๓๕- ๓๙	๔๐- ๔๔	๔๕- ๔๙	๕๐- ๕๔	>=๕๕	
ข้าราชการ อบจ.ศรีสะเกษ	-	๒๔	๕๕	๑๐๑	๙๕	๑๓๑	๑๐๓	๑๑๗	๖๒๖
ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	๕	๕๕	๑๒๕	๑๖๕	๒๓๗	๑๖๙	๑๔๔	๗๗	๙๗๗
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	๑	๑๘	๑๑	๓๑
พนักงานจ้าง	๒	๒๕	๓๕	๕๓	๓๔	๒๒	๒๐	๒๗	๒๑๘
รวม	๗	๑๐๔	๒๑๕	๓๑๙	๓๖๗	๓๒๓	๒๘๕	๒๓๒	๑,๘๕๒
คิดเป็นร้อยละ	๐.๓๘	๕.๖๑	๑๑.๖๑	๑๗.๒๒	๑๙.๘๒	๑๗.๔๔	๑๕.๓๙	๑๒.๕๓	๑๐๐

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (มีนครอง ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภท	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	๒
อำนาจการท้องถิ่น	๒	๓	๔	๙
วิชาการ	๙	๑๐	๑๐	๒๙
ทั่วไป	๒	๖	๒	๑๐
ครู	๑๓	๑๓	๑๕	๔๑
ลูกจ้างประจำ	-	๑	๒	๓
รวม	๒๗	๓๔	๓๓	๙๔



### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านกาปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ๑,๘๕๒ ราย ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม การส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็น การเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์

ให้แก่ทีม...

ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษา ร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (Knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานที่เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา หรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบ การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษารูทความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่ รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือมี ประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้...

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. สำนักงาน ก.จ.จ. จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

(๖) การย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่ การสลับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสลับเปลี่ยนงาน เป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

(๗) การเน้นเรื่องคุณธรรม ดำเนินการโดยวิธีการจัดทำโครงการแล้วให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามได้ อาทิเช่น โครงการเสริมสร้างสุขภาวะด้วยกระบวนการคุณธรรมซึ่งรายละเอียดจะเน้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ดังนี้

- ๑) ได้สุขภาพที่ดี
- ๒) มีวินัย
- ๓) มีความรับผิดชอบ
- ๔) มีความซื่อสัตย์

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทาง ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการ อบจ.ศรีสะเกษ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการปฏิบัติงาน”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร อบจ.ศรีสะเกษ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

### ๔.๓ ค่านิยม

“เชิดชูองค์กร ใส่ใจในงาน บริการด้วยใจ ยึดมั่นคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดในระดับสูง
- ๒) บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม ขององค์กรร่วมกันโดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
- ๓) บุคลากรน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้บริการด้วยใจ ยกย่องเชิดชูองค์กร
- ๔) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๕) องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน

### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดแต่ละประเภทและตำแหน่งในสังกัด -ประเภทบริหาร -ประเภทอำนวยการ -ประเภทวิชาการ -ประเภททั่วไป	๑) หลักสูตรการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภท/ตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่ หรือ สถาบันพัฒนาบุคลากร
๒) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกสายงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมระยะยาวงานสารบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่ หรือ ส่วนราชการอื่น
	๒) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ	สำนักคลัง หรือ ส่วนราชการอื่น
	๓) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ระเบียบการเงินการบัญชี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สำนักคลัง หรือ ส่วนราชการอื่น
	๔) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการภาครัฐ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบจ. หรือส่วนราชการอื่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๕) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณหรือส่วนราชการอื่น
	๖) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนแผนงานและโครงการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
	๗) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
	๘) โครงการฝึกอบรมด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสายงาน (วิชาชีพด้านการแพทย์, สาธารณสุข)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองสาธารณสุข
	๙) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านทักษะการทำงานวิชาการและงานวิจัย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	๑๐) โครงการฝึกอบรมพัฒนา ด้านความรู้นวัตกรรมการศึกษา และการจัดการการเรียนรู้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	๑๑) โครงการฝึกอบรมพัฒนา ด้านความรู้การวางระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๑๒) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การวางมาตรการควบคุมภายใน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	สำนักงานเลขานุการ หรือส่วนราชการอื่น
	๑๓) โครงการฝึกอบรมด้านความรู้และการจัดการองค์ความรู้ KM	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๑๔) โครงการฝึกอบรมด้านความรู้และการติดตามประเมินผล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	๑๕) โครงการฝึกอบรมพัฒนาด้านความรู้ การจัดการเรียนรู้ (หลักสูตร, กระบวนการเรียนรู้, การวัดและประเมินผล, การนิเทศติดตาม)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๑๖) โครงการฝึกอบรมพัฒนาด้านความรู้ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	๑๗) โครงการฝึกอบรมด้านการบริหารงานบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๑๘) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำราคากลาง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/ การฝึกปฏิบัติ	สำนักช่าง
	๑๙) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำรายงานการควบคุมงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/ การฝึกปฏิบัติ	สำนักช่าง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓) บุคลากรในสังกัดทุกระดับมีทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและถ่ายทอดความรู้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/ การฝึกปฏิบัติ	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
	๒) โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการบริหารโครงการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/ การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
	๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะในการเขียนหนังสือราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/ การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด อบจ.
	๔) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/ การฝึกปฏิบัติ	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการเสริมสร้างสุขภาวะด้วยคุณธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/ การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
<p>๑) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ตามวัย รู้จักการป้องกันและดูแลสุขภาพตนเอง</p> <p>๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดปรับเปลี่ยนแนวคิดและสามารถบริหารจัดการเงินของตนเองได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>๑) โครงการส่งเสริมการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงตามวัย โดยแบ่งกิจกรรมดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้</li> <li>- กิจกรรมนันทนาการ (ตามความถนัดของแต่ละบุคคล)</li> </ul>	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๕๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	กองสาธารณสุข
	<p>๒) โครงการคลินิก อบจ. โดยแบ่งกิจกรรมดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี</li> <li>- กิจกรรมให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริมสุขภาพทั้ง ๔ ด้าน (ร่างกาย,จิตใจ,ปัญญา,สังคม)</li> <li>- กิจกรรมติดตามประเมินผลด้านสุขภาพ</li> </ul>	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๕๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การให้บริการ	กองสาธารณสุข
	<p>๓) กิจกรรมส่งเสริมความรู้การบริหารจัดการด้านการเงิน</p>	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้กับบุคลากรในสังกัด มีการพัฒนา รู้จักประมาณตน มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดีและมีคุณธรรม	๑) โครงการฝึกอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๕๐	๒๕๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/ การฝึกปฏิบัติ/ ศึกษาดูงาน	กองการเจ้าหน้าที่
	๒) โครงการติดตามและประเมินผลปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๕๐	๒๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม/ การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๒๔	๒๔	๒๔	๕,๕๕๐,๐๐๐	๕,๕๕๐,๐๐๐	๕,๕๕๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม	๑	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๓	๓	๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	
๔	การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	
รวม		๓๐	๓๐	๓๐	๖,๔๐๐,๐๐๐	๖,๔๔๐,๐๐๐	๖,๕๐๐,๐๐๐	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด  | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  | เป็นกรรมการ             |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด/<br>หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ            | เป็นกรรมการ             |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด<br>ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน   | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

\*\*\*\*\*



ภาคผนวก