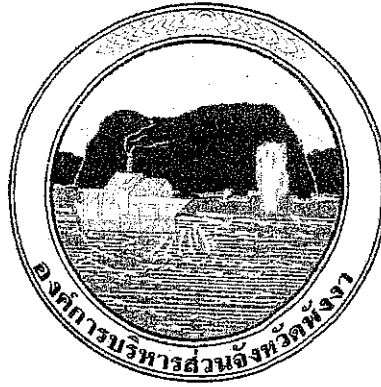




แผนยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา
อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา

คำนำ

การบริหารงานบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่นมีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงาจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตลอดจน สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดพังงา

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา จึงได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนากุศลกร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา
- ๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นการสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้ เกิดกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา
- ๑.๓ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพที่สุด
- ๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ๔) ด้านการบริหาร
 - ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. เป้าหมายการพัฒนา

- ๒.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๒.๓ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี
- ๒.๔ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อข้าราชการในสังกัด

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนากุศลกร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา โดยกำหนด ขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร อื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและ ประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึง การพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจ พอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ
กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

- การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วน
ท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม
จริยธรรมและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่
เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมใน
การกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน
เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์
การทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่าย
การทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลัง
มวลชนในพื้นที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วม
เป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย
การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุล
การบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมใน
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๔. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้อง
ศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและ
ปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตาม
เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างมี
คุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้
๔. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๖. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคคล

๗. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๘. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับ
ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๙. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขาดการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๓. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการตกต่ำ
๔. สภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๕. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุ
ประสิทธิผล
๖. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๗. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๙. องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๑๐. องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๑๑. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๑๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๑๓. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๑๔. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติ
ราชการ
๑๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการโอนย้ายบ่อย
๑๖. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ
ต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๑๗. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและ
ต่อเนื่อง
๑๘. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๙. ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๒๐. องค์การบริหารส่วนจังหวัดให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๒๑. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๒๒. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๒๓. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๒๔. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๒๕. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๒๖. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับการกิจ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖. การยี่ดระเบียนการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยให้การทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อและส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบจ. และประชาชน ได้มีโอกาสอบรม/ศึกษาดูงานตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีดังนี้ - อบรมในเขต - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - ให้นทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบจ. พังงา	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบจ. พังงา	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่นๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนา ให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกกับผิชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบจ. พังงา	

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ได้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังกัดซึ่งควรให้ข้าราชการได้รับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร / ปี ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๒ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๒.๖ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๒.๗ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๒.๘ การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๒.๙ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๒.๑๐ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๓.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการนำเสนอสารสนเทศมาใช้งาน

๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๔.๘ พัฒนาระบบตอบสนองและแรงจูงใจ

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกงาน งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงาเอง หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดพังงา สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพังงา หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดพังงา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ได้พิจารณาและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุกระดับชั้น คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรม จริยธรรม

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงาได้กำหนดตารางฝึกอบรมให้สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. หลักฐานความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบจ. และเกี่ยวกับ อบจ. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการ อบจ. ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ และพนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	เท่ากับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	ฝึกอบรมปฐมนิเทศ	/	/	/	อบจ. พังงา/สนง.ท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมฯ
๒	จัดประชุมเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อถ่ายทอดความรู้และสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้น	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	การจัดประชุมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	/	/	/	อบจ. พังงา

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ส.ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วย ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑	โครงการฝึกอบรมสัมมนา การสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้และการจัดการ ความรู้ในองค์กร	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง การสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้และการ จัดการความรู้ใน องค์กร	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	ฝึกอบรม	/	/	/	/	อบจ.พังงา/ สนง.ท้องถิ่น จังหวัด/กรม ส่งเสริมฯ
๒	โครงการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติงานตามแผนการ ดำเนินงานของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วน จังหวัด	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	ฝึกอบรม	/	/	/	/	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓	โครงการสัมมนาผู้บริหาร/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของ ข้าราชการองค์กร บริหารส่วนจังหวัด สายนางนบุรีบริหาร	คณะผู้บริหาร ข้าราชการ อบจ. ประเภทบริหาร/ อำนาจการ อำนาจการ	คณะผู้บริหาร ข้าราชการ อบจ. ประเภทบริหาร/ อำนาจการ อำนาจการ	สัมมนา หรือ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น / หน่วยงาน อื่นๆ
๔	โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ/หลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับหน้าที่ รับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาความรู้ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดในการ บริหารจัดการ องค์กร	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น / หน่วยงาน อื่นๆ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรรณรงค์บริหารงาน	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารภใน ตำแหน่ง	ปลัด อบจ./ รองปลัด อบจ.	๓ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	สนง.ท้องถิ่น จังหวัด/กรม ส่งเสริมฯ
๒	หลักสูตรรณรงค์บริหารงาน ทั่วไป	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารภใน ตำแหน่ง	ประเภทผู้อำนวยการ ต้น / กลาง	๑๔ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๓	หลักสูตรรณรงค์บริหารงาน การคลัง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารภใน ตำแหน่ง	ประเภทผู้อำนวยการ ต้น / กลาง	๗ คน	ฝึกอบรม	-	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๔	หลักสูตรรณรงค์บริหารงาน ช่าง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารภใน ตำแหน่ง	ประเภทผู้อำนวยการ ต้น / กลาง	๔ คน	ฝึกอบรม	-	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๕	หลักสูตรรณรงค์บริหารงาน การศึกษา	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารภใน ตำแหน่ง	ประเภทผู้อำนวยการ ต้น / กลาง	๓ คน	ฝึกอบรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	ข้อบัญญัติ อบจ.	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

สั ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรรณรงคค ๑๒จ.	เพื่๑เพิ่มวิสัยทัศน์ ในการบริหาร	นยค ๑๒จ.	๑ คน	ฝึก๑บรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	สนง.ท๑งถิ่น จังหวัด/กรม สงเสริมฯ / หน่วยงนอื่นฯ
๒	หลักสูตรรณรงคค ๑๒จ.	เพื่๑เพิ่มวิสัยทัศน์ ในการบริหาร	รณรงคค ๑๒จ.	๒ คน	ฝึก๑บรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	กรมสงเสริม การปกครอง ท้องถิ่น / หน่วยงนอื่นฯ
๓	หลักสูตรเลขณกร/ ที่ปริกษณยค๑๒จ.	เพื่๑เพิ่มวิสัยทัศน์ ในการบริหาร	เลขณกรณยค ๑๒จ.	๕ คน	ฝึก๑บรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	กรมสงเสริม การปกครอง ท้องถิ่น / หน่วยงนอื่นฯ
๔	หลักสูตรประษณ/ รณรงคค ๑๒จ.	เพื่๑เพิ่มวิสัยทัศน์ ในการบริหาร	ประษณ/รณรงคค ๑๒จ.	๓ คน	ฝึก๑บรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	กรมสงเสริม การปกครอง ท้องถิ่น / หน่วยงนอื่นฯ
๕	หลักสูตรสมชกค ๑๒จ.	เพื่๑เพิ่มวิสัยทัศน์ ในการบริหาร	สมชกค ๑๒จ.	๒๔ คน	ฝึก๑บรม	/	/	/	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	ข้อบัญญัติ ๑๒จ.	กรมสงเสริม การปกครอง ท้องถิ่น / หน่วยงนอื่นฯ

๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส.ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วย ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการด้านคุณธรรม และจริยธรรม	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วน จังหวัด ได้ตระหนัก ถึงจรรยาบรรณใน อาชีพและควมมี คุณธรรมจริยธรรม	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	ฝึกอบรม	/	/	/	สนง.ท้องถิ่น จังหวัด/กรม ส่งเสริมฯ / หน่วยงาน อื่นๆ

ส่วนที่ ๒

การติดตามและประเมินผล

๑. การกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาท้องถิ่นต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำกัน นับแต่วันกลับจากการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปพิจารณา ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีโดย Core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

คณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกิจการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงาทราบ

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โทร. ๐-๗๖๔๘-๑๔๘๔
ที่ พง ๕๑๐๐๑/ว ๑๓๓๖๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี นั้น

บัดนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้การพิจารณาการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในแผนฯ เป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมที่ทำการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายบำรุง ปิยนามวาณิช)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

นายก อบจ. ๒๓-๘-๖๐
ปลัด อบจ. ๒๓-๘-๖๐
รองปลัด อบจ. (๑) ๒๓-๘-๖๐
รองปลัด อบจ. (๒) ๒๓-๘-๖๐
กองกิจฯ ๒๓-๘-๖๐
กองแผนฯ ๒๓/๘/๖๐
กองคลัง ๒๓ ส.ค. ๖๐
กองช่าง ๒๓ ส.ค. ๖๐
กองศึกษาฯ ๒๓ ส.ค. ๖๐
กองพัสดุฯ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

ที่ ๘๓๖ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๒ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑,๒) | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองทุกกอง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นายสมเกียรติ พลันการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายบำรุง ปิยนามวาณิช)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โทร. ๐-๗๖๔๘-๑๔๘๔
ที่ พง ๕๑๐๐๑ / วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่
๖ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมที่ทำการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

บัดนี้ ได้จัดทำรายงานการประชุมเสร็จเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

(นางจันทิมา วุฒิยา)

ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมที่ทำการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

-
- | | |
|------------------|--|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี) |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี) |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่องเพื่อทราบ
เรื่องการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ |
| ระเบียบวาระที่ ๕ | เรื่องเพื่อพิจารณา
เรื่องพิจารณาร่างแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา |
| ระเบียบวาระที่ ๖ | เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี) |
-

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

ผู้มาประชุม

๑. นายสมคิด แซ่อึ้ง	รองนายก อบจ.พังงา (แทนนายก อบจ.พังงา)	ประธาน
๒. นายพงษ์ศักดิ์ เจียรพันธุ์	ปลัด อบจ.พังงา	กรรมการ
๓. นายโสภณ เจนการ	รองปลัด อบจ.พังงา	กรรมการ
๔. นางวรรณทิพย์ บุญชู	รองปลัด อบจ. พังงา	กรรมการ
๕. นางสาวภัทรธินันท์ โกยสิน	ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.	กรรมการ
๖. นางสาวลักษณ์ จันทร์แก้ว	ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ	กรรมการ
๗. นางชนิกา สุวัฒนากุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. นายไชยวัฒน์ จินดาโชติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๙. จ.อ.สุพจน์ สังข์ทองจีน	(แทน) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๑๐. นางสาวลักษณ์ เสือนิล	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๑. นายสิทธิพงษ์ เพชรรัตน์	หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. นายสมเกียรติ พลันการ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

นายบำรุง ปิยนามวาณิช	นายก อบจ.พังงา	ติตราขการ
----------------------	----------------	-----------

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางรัชฎาภรณ์ ภักดี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒. ว่าที่ ร.ต.ฮาริต เวชสิทธิ์	บุคลากรปฏิบัติการ
๓. นางจันทิมา วุฒินยา	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น. โดยนายสมคิด แซ่อึ้ง รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา เป็นประธานในการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่าง ๆ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน เนื่องจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ติตราขการ จึงมอบหมายให้รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงาทำหน้าที่เป็นประธานในการประชุมวันนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธาน เรื่องเพื่อทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ที่ ๘๓๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดพังงา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยการพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะด้านของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด เช่น งานการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชี ด้านพัสดุ ด้านคอมพิวเตอร์ งานด้านช่าง หรือสายงานอื่น ๆ

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ งานรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

ทั้ง ๕ ด้าน มีวิธีพัฒนาตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๗ คือ

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การฝึกอบรม

๓. การศึกษาดูงาน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีอื่น ๆ ที่เหมาะสม

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

รับทราบ

เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องพิจารณาร่างแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

เชิญฝ่ายเลขานุการ

มติที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๕
ประธาน

เลขานุการ

ตามที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แจ้งให้ส่วนราชการในสังกัด
ตอบแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และ
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฯ และฝ่ายเลขานุการ ได้รวบรวมแบบสำรวจแล้ว ปรากฏ
ดังนี้

๑. สำนักปลัดฯ มีบุคลากรในสังกัด จำนวน ๕๖ คน

๒. กองกิจการสภาฯ มีบุคลากรในสังกัด จำนวน ๗ คน

๓. กองแผนและงบประมาณ มีบุคลากรในสังกัด จำนวน ๘ คน

๔. กองคลัง มีบุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๔ คน

๕. กองช่าง มีบุคลากรในสังกัด จำนวน ๖๒ คน

๖. กองการศึกษา มีบุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๙ คน

๗. กองพัสดุฯ มีบุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๐ คน

๘. ตรวจสอบภายใน มีบุคลากรในสังกัด จำนวน ๒ คน

ซึ่งส่วนใหญ่ขาดการฝึกอบรมหลักสูตรตามที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบัน เช่น
งานการเงินและบัญชี โปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานต่าง ๆ งานด้านช่าง งาน
ด้านการบริหารงานบุคคล งานด้านพัสดุ

คุณวรรณทิพย์ฯ

จากการสำรวจของสำนักปลัดฯ ไม่มีหลักสูตรนักบริหาร ซึ่งน่าจะกำหนด
หลักสูตรนักบริหารด้วย และหลักสูตรตามสายงาน

เลขานุการ

การกำหนดหลักสูตรตามสายงาน เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐
ปรากฏว่าหลักสูตรนักบริหารทั่วไป มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่สำหรับหลักสูตรตาม
สายงานไม่มีผู้ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว ทำให้แผนยุทธศาสตร์ฯ
ไม่เป็นไปตามแผน และจากการฝึกอบรมการบริหารงานบุคคล ทราบว่าในอนาคต

คุณโสภณฯ

การเลื่อนระดับของข้าราชการ จะต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นหลักสูตรตามสายงานที่จะเลื่อน

จากการสอบถามของรองวรรณทิพย์ฯ ผมคิดว่าสมควรกำหนดหลักสูตรนักบริหารไว้ในแผนยุทธศาสตร์ฯ ด้วย และตามที่ฝ่ายเลขานุการได้คาดการณ์ไว้ในอนาคต ข้าราชการที่จะเลื่อนระดับ จะต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นหลักสูตรตามสายงานที่จะเลื่อน เช่น เจ้าพนักงานธุรการ จะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ เป็นต้น

ประธาน

ขอให้คณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์ถึงความจำเป็นและความเหมาะสมของโครงการที่จะบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดและข้อมูลด้วยครับ

เลขานุการ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา และเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายเลขานุการจึงเสนอโครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- โครงการปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่
- จัดประชุมเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อถ่ายทอดความรู้ และสร้างองค์ความรู้ให้เกิดในองค์กร
- ส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการอบรมตามห้องครุภัณฑ์ปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานราชการอื่นจัดขึ้น

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- โครงการฝึกอบรมสัมมนาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดความรู้ในองค์กร
- โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน
- โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน ตามแผนการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- โครงการสัมมนาผู้บริหาร / ประชุมเชิงปฏิบัติการ
- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ / หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

- หลักสูตรนักบริหารงานศึกษา
- หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- หลักสูตรนิติกร
- หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์
- หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
- หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยว
- หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- หลักสูตรนักสหนาการ
- หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
- หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
- หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
- หลักสูตรวิศวกรโยธา
- หลักสูตรสถาปนิก
- หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- หลักสูตรนายช่างโยธา
- หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
- หลักสูตรนายช่างเครื่องกล

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

- หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- หลักสูตรเลขานุการ/ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- หลักสูตรประธาน/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

- โครงการด้านคุณธรรม และจริยธรรม

หลักสูตรต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร
๓ ปี ได้ครอบคลุมทุกสายงานที่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ประธาน กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเป็นอย่างอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีถือว่าเห็นด้วยกับ
ที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ
มติที่ประชุม เห็นชอบ
ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
ประธาน ที่ประชุมมีอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๕.๕๐ น.

ลงชื่อ  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางจันทิมา วุฒิยา)
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

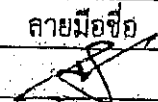
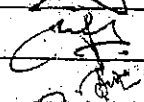
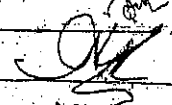
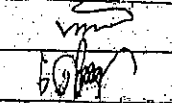
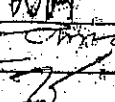
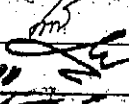
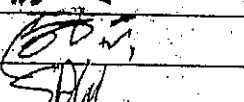
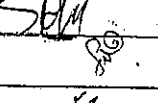
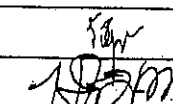
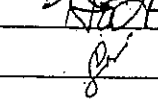
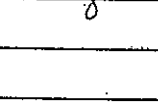
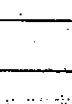
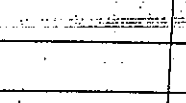
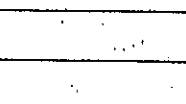
ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสมเกียรติ ปลั่นการ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมที่ทำการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางสมจิตต์ แซ่ซึก	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา		(66426)
๒.	นายพงษ์ศักดิ์ เจียรพันธ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา		
๓.	นายโสภณ เจนการ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด		
๔.	นางวรรณทิพย์ บุญชู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด		
๕.	นางสาวภัทรธินันท์ โกยสิน	ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.		
๖.	นางเสาวลักษณ์ จันทรแก้ว	ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ		
๗.	นางชฎิกา สุวัฒนากุล	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๘.	นายไชยวัฒน์ จินดาโชติ	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๙.	จ.อ.สุภาพจน์ สังข์ทองจีน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		(ค.พ.ร.น.)
๑๐.	นางเสาวลักษณ์ เสือนิล	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน		
๑๑.	นายสิทธิพงษ์ เพชรรัตน์	หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.		
๑๒.	นายสมเกียรติ พลันการ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล		
๑๓.	นางโชติคุณ ทัวกดี	นักจัดซื้อจัดหา อบจ.พังงา		
๑๔.	นางจิรพร วิชาญ	นักพัสดุ อบจ.พังงา		
๑๕.	นางอัมมวดี วิชาญ	นักพัสดุ อบจ.พังงา		

