



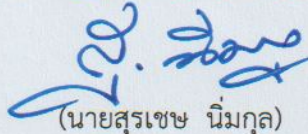
ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง ใช้แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดอ่างทอง (ก.จ.จ.อ่างทอง) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับดังกล่าวแล้ว

เพื่อให้การใช้แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความถูกต้องและเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองจึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓


(นายสุรเชษ นิมกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

กองการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจ และงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นจนถึงร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณแผ่นดิน ทำให้ท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์กรบริหารส่วนจังหวัดได้มีบทบาท ภารกิจและหน้าที่มากขึ้น เช่น ภารกิจด้านงานบริการสาธารณะ (Public Service), ภารกิจที่ถ่ายโอนจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ฯลฯ อีกทั้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล โดยมุ่งเน้นในการสร้างท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใส ก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ อย่างมั่นคงตามแนวทางปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ นำนวัตกรรมมาใช้และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารและการจัดการ สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน การพัฒนาการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับพื้นที่ให้เติบโต อย่างเข้มแข็ง สมบูรณ์ ด้วยธรรมาภิบาล ที่ทุกภาคส่วนของประเทศไทยให้การยอมรับ เชื่อมั่น และมีภาพลักษณ์ที่ดีในระดับนานาชาติ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สามารถรองรับภารกิจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกระดับและกลุ่มงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งพัฒนาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงานส่งเสริม การพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการพัฒนาให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและลูกจ้าง ก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ ในระดับมาตรฐาน ได้รับการยอมรับ จากประชาชนและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชนโดยกว้างขวาง อีกทั้งสามารถรองรับกับภาระงานที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคตได้

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตลอดจนสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วน จังหวัดอ่างทอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

สารบัญ

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์การพัฒนา	๒
๓. วัตถุประสงค์การพัฒนา	๒
๔. พันธกิจ	๓
๕. เป้าหมายการพัฒนา	๓
๖. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร	๓
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง	๖
๘. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๙
๙. โครงการและหลักสูตรการพัฒนาระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนา	๑๑
๑๐. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๔
๑๑. ภาคผนวก	๑๕

แผนการพัฒนาศูนย์กลางรองการบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดอ่างทอง เรื่อง ประหลักรณและเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๑ กำหนดให้ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางรองการบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางรองการบริหารส่วนจังหวัดหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศูนย์กลางรองการบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นในการสร้างท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใส ก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ อย่างมั่นคงตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพนำนวัตกรรมมาใช้และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารและการจัดการ สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับพื้นที่ให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง สมบูรณ์ ด้วยธรรมาภิบาลที่ทุกภาคส่วนของประเทศไทยให้การยอมรับ เชื่อมั่นและมีภาพลักษณ์ที่ดีในระดับนานาชาติ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐบาลที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดรวดเร็วเดินทางสู่ประเทศไทย ๔.๐ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อันจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุผลประโยชน์แห่งชาติ แบบยั่งยืน

๑.๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้มีประกาศลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง พิจารณาเห็นว่าผู้ที่มีบทบาทและสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยเดินทางสู่ประเทศไทย ยุค ๔.๐ คือบุคลากรทุกคนในสังกัด ดังนั้น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความพร้อมในด้านความรู้วิสัยทัศน์ และขีดสมรรถนะในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการประชาชนอย่างมืออาชีพสามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนางานที่ปฏิบัติ อันนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโมเดลเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐ และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรมสร้างคุณค่าและเทคโนโลยีแห่งยุคดิจิทัลรวมถึงการส่งเสริม และสนับสนุนความยั่งยืนของการบริหารและการบริการของท้องถิ่นให้มีความมั่นคงและยั่งยืนเป็นฐานการขับเคลื่อนพื้นที่ที่เชื่อมโยงกับการเสริมสร้างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ความสมดุลในการพัฒนาของพื้นที่และความจำเป็นในการพัฒนาประเทศที่พร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทันด้วยศาสตร์ ของพระราชกฤษฎีกาพระราชกฤษฎีกาการพัฒนากฎเกณฑ์แนวทางการพัฒนาด้านต่างๆ ตามแนวพระราชดำริ และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

“พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชฯ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

๓. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๓.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
- ๓.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
- ๓.๓ เพื่อพัฒนาคุณภาพ และเพิ่มวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัด

๓.๔ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓.๕ เพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถในด้านอื่นที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

๓.๖ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ศึกษาและเข้าใจถึงศาสตร์ของพระราชาและหลักการทรงงาน และ น้อมนำไปใช้เป็นแบบอย่างการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ มั่นคงและยั่งยืน

๓.๗ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด ให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

- (๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) ด้านการบริหาร
- (๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. พันธกิจ

๔.๑ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่ในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ อันนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามนโยบาย รัฐบาล

๔.๒ เพิ่มสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อตอบสนองความ ต้องการประชาชน อย่างมีอาชีพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๓ เสริมสร้างความจงรักภักดี และสำนึกในพระมหากษัตริย์คุณต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย

๕. เป้าหมาย

๕.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ

๕.๒ บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

๕.๓ บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาและการเรียนรู้ศาสตร์ของพระราชา หรือ หลักการทรงงาน เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

๕.๔ บุคลากรในสังกัด ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ตามแผนการฝึกอบรม รายตำแหน่ง (ภาคบังคับ) อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

๕.๕ บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๖. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องศึกษา ทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยสังเขป รวมทั้งปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากร อย่างทั่วถึงตรงตาม เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงาน มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน</p> <p>๒.มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๓.บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ</p> <p>๔.มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๕.องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ</p> <p>๖.บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๗.ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๘.การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม</p> <p>๙.มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๐.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร</p> <p>๑๑.งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม</p> <p>๑๒.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑๓.องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ</p> <p>๑๔.องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล</p>	<p>๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุน ซึ่งกันและกัน</p> <p>๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ พัฒนา ต่อยอด</p> <p>๓. ขาดกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</p> <p>๖. บุคลากรขาดการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้กับงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๗. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้บุคลากรที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑.ระบบราชการ ในยุค ๔.๐ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓.ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น</p> <p>๔.การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ บุคลากร</p> <p>๕.การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส</p> <p>๖.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๗.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๘.นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>๙.การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น</p> <p>๑๐.ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น</p> <p>๑๑.อบจ.อ่างทอง มีงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p>	<p>๑. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา</p> <p>๒. ส่วนราชการต่างๆในสังกัด ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน</p> <p>๓. ระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาลในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลก้าวสู่ธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคลยุค ๔.๐

- กิจกรรมที่ ๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดให้มีขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โปร่งใส ตรวจสอบได้จากหน่วยงานอื่น
- กิจกรรมที่ ๒ ส่งบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรม หรือ หลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล จากหน่วยงาน
- กิจกรรมที่ ๓ จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม โดยมีกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการการเมือง และบุคลากรทุกระดับตระหนัก และรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อเข้าสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
- กิจกรรมที่ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชาควบคุมบุคลากรในแต่ละส่วนราชการให้ปฏิบัติงาน และประพฤติตนให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ อย่างเคร่งครัด
- กิจกรรมที่ ๕ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วน ราชการอื่นนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป
- กิจกรรมที่ ๖ นำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ในระดับของหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มสมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการสื่อสารของโลก

- กิจกรรมที่ ๑ ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ จากหน่วยงานอื่น
- กิจกรรมที่ ๒ จัดทำโครง/กิจกรรมการเพิ่มทักษะและเทคนิคการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กิจกรรมที่ ๓ จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ภารกิจหน้าที่และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กิจกรรมที่ ๑ ส่งข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ(ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๒ ส่งข้าราชการสายงานบริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น) เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการบริหารงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๓ ส่งลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานราชการอื่น

กิจกรรมที่ ๔ ส่งผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการบริหารงานที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๕ ส่งสมาชิกสภา อบจ. เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในกระบวนการนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและความสำคัญในการควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างความจงรัก ภักดี และสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดน้อมนำศาสตร์ของพระราชฯ และหลักการทรงงานใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง และงานที่ปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ ๙ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ ๒ จัดทำโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โดยกำหนดหลักสูตรการเรียนรู้ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ ๙ เพื่ออบรมบุคลากรในสังกัดทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๓ รณรงค์ให้บุคลากรในสังกัดน้อมนำหลักการทรงงาน ทฤษฎี แนวคิดการ พัฒนาด้านต่างๆ ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ ๙ มาประพฤติ และปฏิบัติตามเพื่อเป็นการสืบสานพระราชปณิธานของพระองค์ท่าน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราชาบาท

กิจกรรมที่ ๑ จัดนิทรรศการเทิดพระเกียรติ แสดงพระราชกรณียกิจต่าง ๆ ของพระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์เพื่อเป็นการสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งบุคลากรเข้าร่วมงานรัฐพิธี/กิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยเพื่อเป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดี

กิจกรรมที่ ๓ จัดทำโครงการเพื่อปลูกจิตสำนึกโดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรพระบรมราชาบาทที่พระราชทานไว้ในวโรกาสต่าง ๆ

กิจกรรมที่ ๔ จัดทำโครงการปลูกต้นไม้ เพื่อเป็นการเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร ในหลวงรัชกาลที่ ๑๐

กิจกรรมที่ ๕ จัดทำโครงการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดเพื่อเป็นการเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร ในหลวงรัชกาลที่ ๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาบุคลากรในสังกัด

กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้ศึกษาและใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสาร

กิจกรรมที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการศึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

กลยุทธ์ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความสามัคคี

กิจกรรมที่ ๑ จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ

กิจกรรมที่ ๒ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ ๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมบุคลากรในสังกัดให้มีกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

กลยุทธ์ ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดตระหนักถึงความสำคัญต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

กิจกรรมที่ ๑ สร้างเครือข่ายให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต

กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

กิจกรรมที่ ๓ เพิ่มช่องทางและวิธีการรับฟังปัญหาหรือเรื่องราวร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับการ
ประพจน์มิชอบของบุคลากรในสังกัด ให้มีความปลอดภัย หลากหลาย สร้างความ
มั่นใจแก่ผู้ร้องทุกข์

๘. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง กำหนดหลักสูตรการพัฒนา จำนวน ๕ หลักสูตร ดังนี้

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	หลักสูตรรายตำแหน่ง (แผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง)	หลักสูตรภาคบังคับที่ต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี ดังนี้ ๑) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ๒) หลักสูตรเพิ่มทักษะและเทคนิคการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ๓) หลักสูตรความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ ๙

โดยมีวิธีการพัฒนา จำนวน ๖ วิธี ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ

จะกระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ โดยจัดให้ข้าราชการทุกคนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในครั้งแรก หรือโอนมารับราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองเป็นครั้งแรกต้องได้รับการปฐมนิเทศก่อนมอบหมายภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนและกลุ่มตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งโดยผู้บังคับบัญชา ในระดับผู้อำนวยการกองเป็นผู้ให้โอวาท แนวนโยบายตลอดจนหลักและวิธีการทำงาน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง หากในแต่ละรุ่นมีจำนวนตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดการปฐมนิเทศให้พร้อมกัน

๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติราชการจะกระทำได้ ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน

๓) การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติราชการจะกระทำได้ ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองจัดศึกษาดูงานเองเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้อาจไปดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ เป็นการดูงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
๒. ส่งบุคลากรเข้าศึกษาดูงานตามหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓. ส่งบุคลากรเข้าศึกษาดูงานตามหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน

๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ในบางหลักสูตรของการพัฒนาข้าราชการ เช่น การสัมมนาพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองจัดเองตามความเหมาะสม

สำหรับโครงการสัมมนาในหน่วยงานอื่นๆ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อาจส่งข้าราชการเข้าร่วมสัมมนาด้วยเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น

๕) การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษาหรือให้ทดลองทำงาน รวมทั้งการมอบหมายภารกิจหน้าที่ ตลอดจนการออกคำสั่งให้ไปช่วยราชการรักษาการในตำแหน่ง รักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน เสนอให้มีการสับเปลี่ยน ย้ายงานในหน้าที่ให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น

๖) การให้ไปศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในประเทศและต่างประเทศ

ผู้บริหารต้องอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาลาไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการที่มีความประสงค์จะพัฒนาตนเอง ได้รับการพัฒนาโดยไม่ใช้งบประมาณของทางราชการด้วย

๙. โครงการและหลักสูตรการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนา

วิธีการพัฒนา	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานดำเนินการ
๑. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ออจ. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือที่โอน/ย้าย มาปฏิบัติงาน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรตามเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานภายนอก - กองการเจ้าหน้าที่
๒. การฝึกอบรมศึกษาดูงาน	๒.๑ โครงการและหลักสูตรอบรมสายงานผู้บริหารตามแผน การดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในหน้าที่งานของผู้บริหาร	ข้าราชการ อบจ.สายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ข้าราชการ อบจ.สายงานผู้บริหารมีความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๒ โครงการและหลักสูตรอบรมสายงาน ผู้ปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ข้าราชการ อบจ.สายงาน ผู้ปฏิบัติทุกตำแหน่ง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ข้าราชการ อบจ.สายงานผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๓ โครงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด - ปฏิบัติหน้าที่ให้ต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	๕๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัด มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชน มีจิตสำนึกที่ต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ	กองการเจ้าหน้าที่

วิธีการพัฒนา	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ดำเนินการ
	๒.๔ โครงการเสริมสร้างความรู้ จงรักภักดี และเทิดทูน สถาบันพระมหากษัตริย์	-พัฒนาบุคลากรให้มี ความโปร่งใส มีความสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี ตั้งใจ ปฏิบัติงานเพื่อประชาชน โดยการเรียนรู้จากพระราช กรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวที่พระราชทานไว้	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	๑๐๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัด มีผลสัมฤทธิ์ และ ประสิทธิภาพงาน เพิ่มขึ้น และสามารถ นำเอาแนวคิดเศรษฐกิจ พอเพียงมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานและใน ชีวิตประจำวัน	กองการเจ้าหน้าที่
	๒.๕ โครงการอบรมธรรมะ	-พัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ และสามารถ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยนำหลักการของพุทธ ศาสนา มาประยุกต์ใช้ ขัดเกลาและสร้างภูมิคุ้มกัน ด้านจิตใจ ก่อให้เกิด จิตสำนึกในจรรยาบรรณ หรือจรรยาวิชาชีพความเป็น ข้าราชการมากยิ่งขึ้น	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	๕๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัด เข้าใจในหลักธรรมทาง พุทธศาสนา สามารถ นำมาประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงาน ส่งผลให้ ผลสัมฤทธิ์ และ ประสิทธิภาพงานเพิ่มขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่
	๒.๖ โครงการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	-พัฒนาความรู้ในการใช้ คอมพิวเตอร์ให้แก่บุคลากร ในสังกัดทุกระดับเพื่อรองรับ การเข้าสู่ประเทศไทย ยุค ๔.๐	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	๕๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัด สามารถใช้คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในเชิงลึก หลากหลายมากขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับคณะทำงาน คอมพิวเตอร์

วิธีการพัฒนา	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานดำเนินการ
	๒.๗ โครงการเพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	- เพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับการเข้าสู่ประเทศไทย ยุค ๔.๐	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	๕๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัดสามารถให้ภาษาอังกฤษติดต่อดีสื่อสารกับชาวต่างชาติได้	กองการเจ้าหน้าที่
	๒.๘ โครงการ ๕ ส.เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	- พัฒนาบุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง ๕ ส. และสามารถประยุกต์ใช้ ๕ ส. เข้ากับการปฏิบัติงานประจำวัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้น	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	๕๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	สถานที่ราชการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นทางเดียวกัน มีคุณภาพ ความสะดวก สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สร้างแรงจูงใจดีใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาติดต่อราชการ	สำนักปลัด อบจ.
	๒.๙ โครงการสานสัมพันธ์เพิ่มความรักและความสามัคคี	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด เสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมและเกิดความรู้สึกดีและผูกพันกับองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	๕๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัดเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความรู้สึกรัก และผูกพันกับองค์กร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน	กองการเจ้าหน้าที่

วิธีการพัฒนา	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานดำเนินการ
๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๓.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

หมายเหตุ โครงการหรือหลักสูตรการพัฒนาสามารถกำหนดเพิ่มขึ้นได้ภายหลังตามความจำเป็น

๑๐. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การติดตามประเมินผลจะแบ่งเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑. หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและความคุ้มค่าในการฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ลงวันที่ กันยายน ๒๕๖๓

๒. หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม จะใช้ประเมินผล โดยฝ่ายติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ กองแผนและงบประมาณ และประเมินผล ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและ ความคุ้มค่า ในการฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ลงวันที่ กันยายน ๒๕๖๓
