

แผนพัฒนาข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
เรื่อง แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

.....

อำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความในข้อ ๒๘๐ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายพรชัย มุ่งเจริญพร)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

คำนำ

แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ทุกตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ทุกระดับตำแหน่ง โดยได้กำหนดนโยบายที่จะให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ทุกตำแหน่งได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานในระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดประกาศ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ นโยบายจังหวัด และนโยบายของผู้บริหาร เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และประโยชน์สุขของประชาชน

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๕
บทที่ ๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	๙
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๙
บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	๒๒
บทที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๘
บทที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	๔๙

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ภาคผนวก ข สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ภาคผนวก ค ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ บัญญัติว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ และหากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ. กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสมต่อไป สำหรับการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเลือกใช้วิธีการอื่นๆ ได้เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยสำนักงาน ก.จ. องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.จ. ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัด หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นก็ได้ โดยกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาที่ ก.จ. กำหนดและมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑.๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนา ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดสุรินทร์ ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจน ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดย สิ้นสุดการบังคับใช้ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จึงจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุรินทร์ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาข้าราชการ

๒.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการพัฒนา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ให้รู้และเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างถ่องแท้ รู้และเข้าใจกฎหมายระเบียบ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง รู้และเข้าใจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย จังหวัดสุรินทร์ และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ รู้และเข้าใจการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ รู้และเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล สามารถปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คำนึงค่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการ และเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชน

๒.๓ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ให้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒.๔ เพื่อพัฒนาร่างกายและจิตใจ ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง และเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนดี อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดประโยชน์ เกิดความเป็นธรรมในสังคม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร มีความรู้สึกรักภาคภูมิใจ ศรัทธา และปกป้ององค์กรเมื่อมีสถานการณ์ที่เป็นภัย

๓. เป้าหมายของการพัฒนาข้าราชการ

๓.๑ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ทุกตำแหน่งได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานในรอบระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง

๓.๒ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่า

๓.๓ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ปลูกจิตสำนึกให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม มีวินัย มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ประพฤติปฏิบัติตนดี เป็นประโยชน์ เกิดความเป็นธรรมในสังคม เป็นผู้ที่รู้จักให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานกิจกรรมขององค์กร ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๔. ชื่อระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๒๗๑ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้น

ข้อ ๒๗๒ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) ข้าราชการในส่วนราชการอื่นที่เห็นสมควร | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหาร- | |
| ส่วนจังหวัด ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๒๗๓ แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างน้อยต้องประกอบไปด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๘๐ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ.จ. พิจารณามีมติให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

๓.๒ สำนักงาน ก.จ. ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยสรุปเนื้อหาที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งนอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบาย

แห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

- (๑) เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน
- (๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- (๓) องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
- (๔) การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

๑. แนวคิดในการพัฒนา

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาศูนย์สุขภาพให้มีความรู้ มีทักษะ และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เป็นเครื่องมือในการผลักดันให้การพัฒนาศูนย์สุขภาพไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลและเพื่อเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพในองค์กร ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศูนย์สุขภาพนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์พัฒนาหน่วยงานนั้น เป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านการพัฒนาศูนย์สุขภาพที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังการปลั่งใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดเป้าหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการวางแผนการส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ และการสืบทอดตำแหน่ง พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดกรอบประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลไว้ ๔ มิติ ดังนี้

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ คุณภาพชีวิตและสมดุลของชีวิตกับการทำงาน
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. แนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) หมายถึง การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวคิดหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและเป็นแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

ดังนั้น การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งมีแนวทางการบริหารจัดการดังนี้

- ๑. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
- ๒. ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระการบริหารจัดการให้แก่หน่วยงาน
- ๓. การกำหนด การวัด การให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล

๔. การสร้างระบบที่สนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทน และระบบคุณธรรม)

๕. การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานภาคเอกชน ในขณะที่เดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนว่า สิ่งใดควรทำเอง สิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดว่าจะต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตต่อเนื่องถึงปัจจุบัน โดยเน้นการสร้างความคิดตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับให้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา พระราชกฤษฎีกาวาดด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๔. แนวคิดการทำงานของข้าราชการในศตวรรษที่ ๒๑

อ้างอิงจาก สถาบันการพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. แนวคิดการทำงานของข้าราชการในศตวรรษที่ ๒๑ คือก้าวใหม่ของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยยึดกรอบความคิดการเรียนรู้ทักษะในโลกศตวรรษที่ ๒๑ (Framework For 21th Century Learning) ตามหลักแนวคิด PS21-Partnership For 21th Century Learning ของประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งให้ความสำคัญกับ “การเรียนรู้” มากกว่า “ความรู้” เพราะการเรียนรู้จะทำให้คนสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนตัวเองให้อยู่รอดเสมอ ขณะที่ความรู้ที่นิ่งเกิดขึ้นใหม่อยู่เสมอ ความรู้หรือสิ่งที่เคยรู้เคยอยู่เดิมจึงอาจล้าสมัยได้ทุกขณะ โดยทักษะของข้าราชการในโลกศตวรรษที่ ๒๑ ประกอบไปด้วย

๑. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ Critical Thinking
๒. ทักษะการสร้างสรรค์ Creativity
๓. ทักษะการสื่อสาร Communication
๔. ทักษะการร่วมมือ Collaboration
๕. ทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๕. กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

(๑) ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา นโยบายและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนงาน ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และนโยบายของนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เพื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล

(๒) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในด้านบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) ในเรื่องของคนที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่วางไว้ซึ่งจะดำเนินการในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นการระดมสมองให้ได้ข้อมูลซึ่งจำนวนมาก รวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร

(๓) การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local -Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยฝ่ายบริหารงานบุคคล ได้ออกแบบเครื่องมือสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา โดยรายละเอียดประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และส่วนราชการที่สังกัด

ตอนที่ ๒ การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

(๔) ทดสอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(๕) นำข้อมูลจากการทบทวนนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา และข้อมูลการวิเคราะห์พื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลมาทำการวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหาเพื่อจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์ เป้าประสงค์การพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญพร้อมค่าเป้าหมาย

(๖) จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ พิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม และเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ พิจารณา

(๗) จัดทำแผนปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ

และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังเป็นการมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตน ซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

(๘) ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าและความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อนำมาปรับปรุงแผนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคลาคกรเป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ในการประเมินผลและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้า องค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุดในการติดตามผลการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรมีการติดตามผลโดยการรวบรวมรายงานความก้าวหน้า ผลงาน ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดขึ้นรวมทั้งสาเหตุจากผู้รับผิดชอบ ในช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน เช่น รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายไตรมาส เป็นต้น และจัดประชุมเพื่อรายงานความก้าวหน้า เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นที่ช่วยสนับสนุนข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคลาคกร

บทที่ ๓

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และ โครงสร้างแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ.๒๕๔๑ ออกตามความในมาตรา ๔๕ (๘) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตพื้นที่โดยตรง เป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ แผนบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด รวมถึงนโยบายของผู้บริหารเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การพัฒนา ดังนี้

๑.๑ วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

๑.๒ พันธกิจ

- (๑) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยววิถีสุรินทร์
- (๔) ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ เป้าประสงค์รวม “ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน”

๑.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์เพิ่มศักยภาพด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและ

บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง

ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑.๕ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์เพิ่มศักยภาพด้านการเกษตร
- เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน
- (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและบริการ
- เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน
- (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและรักษาสิ่งแวดล้อมให้สมดุล
- (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ให้ประชาชนมีความสุขและสังคมร่มเย็น
- (๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะ

๑.๖ กลยุทธ์

- ๑.๖.๑ ยุทธศาสตร์เพิ่มศักยภาพภาคการเกษตร
- (๑) ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมยั่งยืนและขับเคลื่อนการผลิตเกษตรอินทรีย์
 - (๒) การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามความต้องการ ของตลาด
 - (๓) สร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
- ๑.๖.๒ ยุทธศาสตร์ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและการบริการ
- (๑) ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน การลงทุนสินค้าและบริการทั้งในและต่างประเทศ
 - (๒) เพิ่มศักยภาพและมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาด
 - (๓) พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการแข่งขันทางการค้า การลงทุน การบริการและการท่องเที่ยว
- ๑.๖.๓ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- (๑) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน
 - (๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาพลังงานทางเลือก
- ๑.๖.๔ ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๑) เสริมสร้างศักยภาพการพึ่งพาตนเองของประชาชน
 - (๒) ส่งเสริมให้ภาคประชาชนและกลุ่มองค์กรมีความเข้มแข็ง
 - (๓) ส่งเสริมอาชีพอาชีพ ทักษะชีวิต และสุขภาวะแก่ประชาชน
 - (๔) ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๖.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๑) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
 - (๒) การพัฒนารายได้

(๓) การเพิ่มศักยภาพของเครื่องมือเครื่องใช้

(๔) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการในองค์กร

โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร แผนงานที่ ๕.๑.๑ พัฒนาบุคลากร และแนวทางที่ ๕.๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการในองค์กร แผนงานที่ ๕.๔.๑ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

๒.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

๒.๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งภารกิจภายในส่วนราชการออกเป็น ๔ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๒) ฝ่ายบริหารงานบุคคล
- ๓) ฝ่ายนิติการ
- ๔) ฝ่ายประชาสัมพันธ์และการท่องเที่ยว

๒.๑.๒ กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งภารกิจภายในส่วนราชการออกเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) ฝ่ายการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๒) ฝ่ายกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๓) ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.๑.๓ กองแผนและงบประมาณ แบ่งภารกิจภายในส่วนราชการออกเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
- ๒) ฝ่ายงบประมาณ
- ๓) ฝ่ายติดตามและประเมินผล

๒.๑.๔ กองคลัง แบ่งภารกิจภายในส่วนราชการออกเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) ฝ่ายการเงิน
- ๒) ฝ่ายการบัญชี
- ๓) ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๑.๕ กองช่าง แบ่งภารกิจภายในส่วนราชการออกเป็น ๕ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) ฝ่ายสำรวจและออกแบบ
- ๒) ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓) ฝ่ายเครื่องจักรกล
- ๔) ฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ฝ่ายผังเมือง

๒.๑.๖ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบ่งภารกิจภายในส่วนราชการออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา
- ๒) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒.๑.๗ กองพัสดุและทรัพย์สิน แบ่งภารกิจภายในส่วนราชการออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) ฝ่ายจัดหาพัสดุ
- ๒) ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑.๘ กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต แบ่งภารกิจภายในส่วนราชการออกเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่

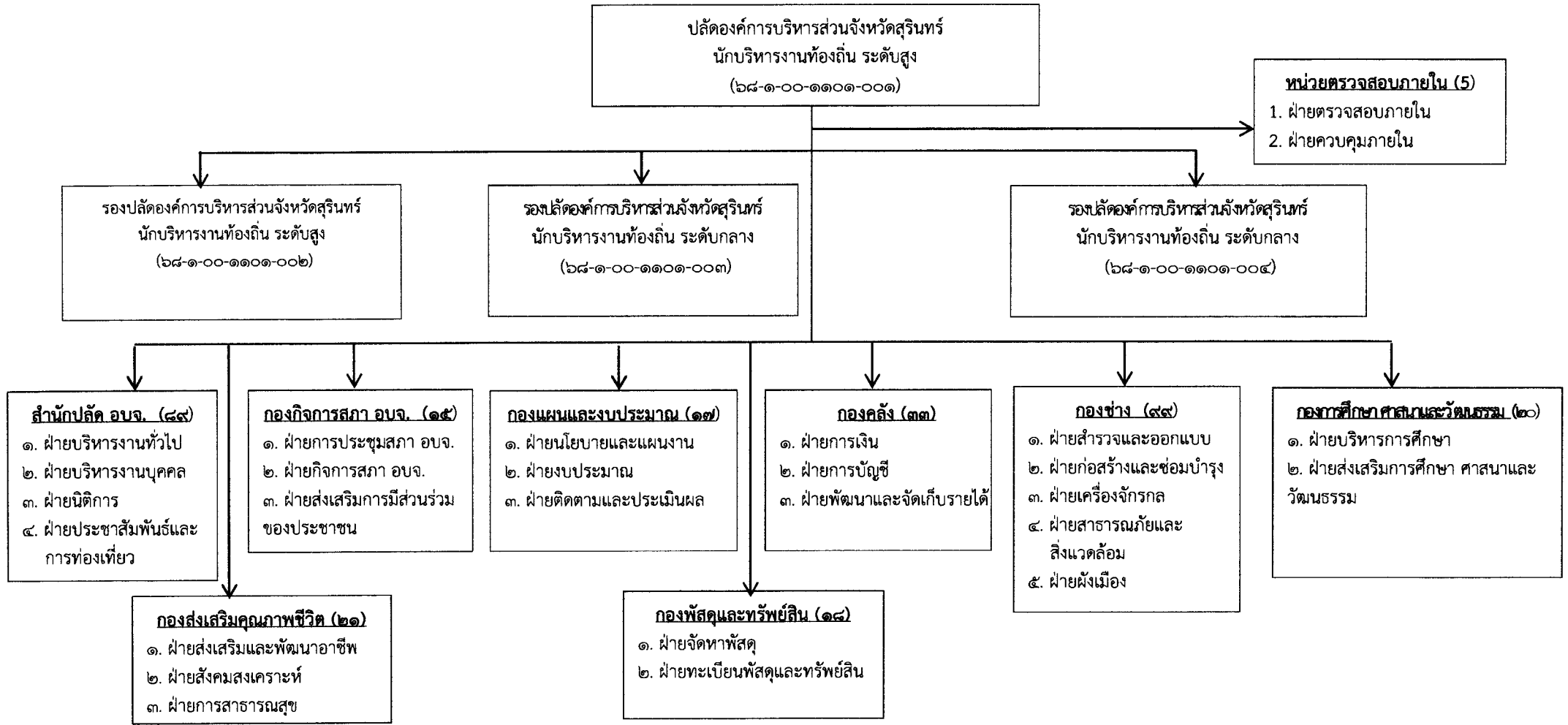
- ๑) ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๒) ฝ่ายสังคมสงเคราะห์
- ๓) ฝ่ายการสาธารณสุข

๒.๑.๙ หน่วยตรวจสอบภายใน แบ่งภารกิจภายในส่วนราชการออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) ฝ่ายตรวจสอบภายใน
- ๒) ฝ่ายควบคุมภายใน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีรายละเอียดดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



๓. การจำแนกตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

๓.๑ การจำแนกตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้จำแนกตามตำแหน่งข้าราชการโดยอ้างอิงประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ โดยกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มี ๔ ประเภท และในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีตำแหน่งข้าราชการดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มี ๒ ระดับ คือ ระดับสูง และระดับกลาง

(๒) ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) ตำแหน่งประเภท วิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้นมี ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น มี ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

๓.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

๔.๑ จำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อัตรากำลัง	จำนวนข้าราชการ อบจ.	จำนวน ลูกจ้างประจำ	จำนวนพนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	๑๗๔	๑๒	๗๙	๕๖
จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	๑๓๖	๑๒	๖๘	๔๕
จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง	๓๘	-	๑๑	๑๑

๔.๒ การศึกษาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามเพศ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ระดับการศึกษา	จำนวนข้าราชการ อบจ.	จำนวน ลูกจ้างประจำ	จำนวนพนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ทั่วไป
ปริญญาเอก	๑	๑	-	-
ปริญญาโท	๓๙	๑๓	-	-
ปริญญาตรี	๘๒	๓๐	๔๑	๖
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	๑๔	๑๑	๒๗	๓๙

๔.๓ จำนวนการสูญเสียบุคลากร (กรณีเกษียณอายุราชการ) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
ข้าราชการ	๑๓๖	๓	๓	๖
ลูกจ้างประจำ	๑๒	-	-	๔

๔.๔ ระดับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา

ระดับ	จำนวนข้าราชการ อบจ.		รวม	วุฒิการศึกษา								รวมทั้งสิ้น
	ชาย	หญิง		ต่ำกว่าปวส.		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
				ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	๒	๓	๕	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	๔
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๖	๑๑	๑๗	-	-	-	-	๕	๒	๒	๘	๑๗
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการ	๘	๑๗	๒๕	-	-	-	-	๓	๙	๕	๘	๒๕
ปฏิบัติการ	๑๓	๒๕	๓๘	-	-	-	-	๙	๑๗	๔	๘	๓๘
อาวุโส	๘	-	๘	-	-	๒	-	๖	-	-	-	๘
ชำนาญงาน	๗	๑๒	๑๙	๑	๑	๓	๑	๓	๙	-	๑	๑๙
ปฏิบัติงาน	๑๑	๑๑	๒๒	๒	-	๒	๑	๗	๑๐	-	-	๒๒
			๑๓๖									๑๓๖

ตารางที่ ๒ จำนวนลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภท และเพศ

ประเภท	ชาย	หญิง	รวม
ลูกจ้างประจำ	๑๑	๑	๑๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๒	๓๖	๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป	๔๓	๒	๔๕
รวม	๘๖	๓๙	๑๒๕

๔.๕ จำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำแนกตามตำแหน่งและระดับ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)

ชื่อตำแหน่ง	บริหารงานท้องถิ่น						อำนาจการท้องถิ่น						วิชาการ						ทั่วไป						รวม					
	ต้น		กลาง		สูง		ต้น		กลาง		สูง		ปก.		ชก.		ชก.พิเศษ		เชี่ยวชาญ		ปง.		ชง.				อาวุโส			
	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	๓	๗	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙	๘
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-	-	-	๓	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙
๕	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
๖	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๖	๑	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑๓
๘	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
๙	นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
๑๐	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-
๑๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๒	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๓	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	๙
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖
๑๕	วิศวกรโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑
๑๖	สถาปนิก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	-
๑๗	วิศวกรสุขาภิบาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๔.๕ จำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำแนกตามตำแหน่งและระดับ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ต่อ)

ชื่อตำแหน่ง	บริหารงานท้องถิ่น						อำนาจการท้องถิ่น						วิชาการ						ทั่วไป						รวม					
	ต้น		กลาง		สูง		ต้น		กลาง		สูง		ปก.		ชก.		ชก.พิเศษ		เชี่ยวชาญ		พง.		ชง.				อาวุโส			
	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ		
๑๘	วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
๑๙	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	
๒๐	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๓	
๒๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	
๒๒	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	
๒๓	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	
๒๔	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	
๒๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑๐	๒	๔	-	-	๔	๑๙		
๒๘	สัตว์บาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๓	
๓๐	นายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๔	-	๖	-		
๓๑	นายช่างเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๓	-	๕	-		
๓๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	-		
๓๓	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	-	-	-	๓	-		
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๒	-	๒	-	-	๔	๔		
	รวม	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๖	๑๑	๒	๓	๐	๐	๑๓	๒๒	๗	๑๘	๐	๐	๐	๐	๑๒	๑๓	๗	๑๒	๖	๐	๕๕	๖๑	

บทที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาประกอบการวิเคราะห์เพื่อพิจารณากำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นสามารถนำมาใช้พัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อน และเสริมสร้างจุดแข็งของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการมีที่มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local -Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หน้าที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย อำนาจ หน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หน้าที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ข้อที่ ๒๖ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการอบรมหรือฝึกอบรมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีการดำเนินการดังนี้

- (๑) มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร
- (๒) มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร
- (๓) มีการจัดอบรม/ฝึกอบรมพัฒนาศูนย์บริการตามผลการวิเคราะห์
- (๔) มีการฝึกอบรมพัฒนาศูนย์บริการ แต่ไม่ใช่เกิดจากผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา

ความต้องการของบุคลากร

คำอธิบาย

(๑) ตามหลักเกณฑ์ ก.จังหวัด กำหนดให้การฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาศูนย์บริการโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management)

(๒) การอบรมหรือการฝึกอบรม หมายถึง การอบรมหรือการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและลูกจ้างประจำ (กรณีพนักงานจ้างยังไม่บรรจุ)

(๓) การสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากรนั้น ต้องมีหลักฐานว่าดำเนินการทุกส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จึงได้มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยฝ่ายบริหารงานบุคคล ได้ออกแบบเครื่องมือสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา รายละเอียดประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง และส่วนราชการที่สังกัด

ตอนที่ ๒ การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรส่วนใหญ่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้รับการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนาออกสถานที่อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร ในแต่ละครั้งเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรหรือนโยบายของผู้บริหาร กิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาที่บุคลากรคิดว่าจะได้รับประโยชน์ ได้แก่ การศึกษาหรือดูงาน การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านสมรรถนะการปฏิบัติราชการ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้ให้ความเห็นดังนี้

๑. สมรรถนะหลัก มีความต้องการได้รับการส่งเสริมสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การบริการที่เป็นเลิศ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ

๒. สมรรถนะประจำสายงาน มีความต้องการได้รับการส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การแก้ไขปัญหาแบบมีอาชีพ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน และการวางแผนและการจัดการตามลำดับ

๓. สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร มีความต้องการได้รับการส่งเสริมสมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

ด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากร บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การขาดการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติการ จัดสรรงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องตามภารกิจ ตลอดจนการกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ ๓ การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ควรให้โอกาสกับบุคลากรในการเข้าอบรมอย่างเหมาะสม ในหลักสูตรเพื่อเพิ่มความรู้
๒. การจัดอบรมแต่ละครั้ง ควรแยกช่วง คือ ช่วงวิชาการ ๒ วัน ช่วงนันทนาการกับเชิงวิชาการ เช่น ถ้าต้องการไปดูงานเกี่ยวกับภาคเกษตร ควรมีการสรุปเนื้อหาสาระจากการดูงานประกอบเข้ากับวิชาการที่อบรม เพื่อให้เกิดการบูรณาการภาควิชาการและภาคปฏิบัติ
๓. มีการมอบหมายและติดตามประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ
๔. กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๕. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
๖. ไม่ควรนำข้อพิจารณาเรื่องงบประมาณมาเป็นข้อพิจารณาในด้านการพัฒนาบุคลากร

๗. เห็นควรกำหนดแผนให้บุคลากรได้เข้ารับ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้านความรู้ เฉพาะตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และไม่ควรมุ่งงบประมาณมาเป็นข้อจำกัดในการพิจารณา

๘. บุคลากรควรได้รับการพัฒนาความรู้ ที่สอดคล้องกับภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติ

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร (HR SWOT Analysis)

ในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (ชั้น ๒) ที่ประชุมได้ร่วมกันเพื่อกำหนดปัจจัยภายในได้แก่ จุดอ่อน จุดแข็ง และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส ภัยคุกคาม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อประเมินสภาพการ การพัฒนาในปัจจุบันการโอกาส การพัฒนาในอนาคต

<p>จุดอ่อน (WEAKNESS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ - ขาดวินัยในการปฏิบัติงาน - ขาดความเข้าใจในเรื่องของการจัดทำตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ - ขาดทักษะด้านการสื่อสาร ประสานงาน - ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน - ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองในการปฏิบัติงาน - ขาดความเข้าใจในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ - ขาดการพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่ง - ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ 	<p>จุดแข็ง (STRENGTH)</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรได้ตามความจำเป็น - บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ สามารถอุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติภารกิจนอกเหนือจากเวลางานได้ - บุคลากรมีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามสายงาน และเป็นผู้มีคุณวุฒิจำนวนมาก - โครงสร้างชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - มีระบบคุณธรรมในด้านการบริหารงานบุคคล - สามารถกำหนดอัตรากำลังได้ตามภารกิจงาน - บุคลากรมีความสามารถในการทำงานภายใต้ภาวะกดดันหรือข้อจำกัด - บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน
<p>โอกาส (OPPORTUNITY)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีสถาบันพัฒนาบุคลากรโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อพัฒนาข้าราชการในสายงานต่างๆ - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การดูแลและช่วยเหลือแนะนำการปฏิบัติงาน - มีระเบียบกฎหมายยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงาน - มีการกำหนดเงินรางวัลประจำปีแก่บุคลากร (โบนัส) - การระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 	<p>อุปสรรค ข้อจำกัด ภัยคุกคาม (THREAT)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการร้องเรียนมากเกินไปส่งผลให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน - หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขบ่อยครั้ง - ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับบางอย่างไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

๑. กรอบชี้้นำการพัฒนา

โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้นำข้อมูลสำคัญจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล ข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ของการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ตลอดจนให้เกิดความชัดเจนในทิศทางการพัฒนาองค์กรร่วมกัน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เป็นมืออาชีพในการให้บริการสาธารณะตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment) ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

๒. พันธกิจ

พัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ในทุกด้านเพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการแก่ประชาชน

๓. เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

๔. นิยามศัพท์

๑. หลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment) หมายถึง หลักการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาสิ่งจูงใจ การพัฒนาขีดความสามารถ และการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน

๒. การทำงานได้ (Be able to work) หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นในการตามหน้าที่ของตน สามารถปฏิบัติงานได้ โดยต้องอยู่ภายใต้การกำกับหรือระเบียบ แนวทางที่ราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด และสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

๓. การทำงานดี (Good - Performance) หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะตามหน้าที่ของตนในระดับดี สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง บรรลุเป้าหมายของงาน (Output) และสามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนด้วยตนเอง

๔. มีผลงานโดดเด่น (Outstanding Performance) หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะตามหน้าที่ของตนในระดับดีมาก สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว บรรลุเป้าหมายของงาน (Output) และสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการทำงานของส่วนราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ (Outcome) อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

๕. **พัฒนาผู้อื่นได้ (Coaching others)** หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีความรู้ เชี่ยวชาญในงาน มีทักษะการสื่อสาร สามารถถ่ายทอดหรือให้คำปรึกษาแนะนำ รับฟังความคิดเห็นและแนะนำแนวทางให้สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

๖. **การทำงานร่วมกัน (Team Leadership)** บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน และกระจายงานแก่ทีมได้อย่างเหมาะสม มีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมงานที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ โดยสามารถบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒. รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา

แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนา Model ๗๐:๒๐:๑๐ หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาซึ่งมีลักษณะแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น ๓ ส่วน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดเป็นแนวทางไว้ดังนี้

๑. สัดส่วน ๗๐% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) คือการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง ซึ่งถ้ากำหนดแนวทางการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ จะต้องมีการออกแบบให้การทำงานประจำวันของบุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้จากหน้างานจริง ๆ ตลอดเวลาหรืออาจมาจากการมอบหมายงานใหม่ ๆ ซึ่งต้องลงมือทำ หรือ เป็นการได้รับโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ จากหัวหน้างาน เป็นต้น รวมทั้ง ต้องมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เอกสารต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรสามารถที่จะค้นหาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

๒. สัดส่วน ๒๐% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น คือเรื่องของการเป็นโค้ช (Coaching) การได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน (Feedback) จากหัวหน้างานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้ง สามารถใช้การประชุมคณะทำงาน เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการนี้อาจจะรวมถึงการเรียนรู้จากบุคคลอื่นรอบตัว

๓. สัดส่วน ๑๐% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการเข้าฝึกอบรม สัมมนาอย่างเป็นทางการ (Formal Training) ทั้งรูปแบบ Class Room Learning หรือ E-Learning

โดยรูปแบบการเรียนรู้นี้จะเน้นการฝึกอบรม สัมมนา อย่างเป็นทางการน้อยมาก คือมีสัดส่วนเพียง ๑๐% เท่านั้น เพราะเชื่อว่าการที่คนเราจะได้เรียนรู้และเข้าใจเรื่องหนึ่ง ๆ ได้อย่างแท้จริงนั้น ไม่ใช่มาจากการฝึกอบรม แต่มาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ตรงมากกว่าจากการเข้าห้องเรียน เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรตาม Model ๗๐:๒๐:๑๐ มีรายละเอียดการประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบของ ๗๐:๒๐:๑๐ Learning Model	
เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแบบ ๗๐ Learning by Experience	รายละเอียดของเครื่องมือการพัฒนา
๑. Job Shadowing การติดตามแม่แบบ	การติดตามแม่แบบที่เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ หรือเป็น Role Model ในเรื่องที่ต้องการให้ติดตาม หรือสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ของแม่แบบ

๒. Job Enlargement การเพิ่มปริมาณงาน	เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีค่างานไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเพียงแต่ปริมาณงาน จะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานมากขึ้น
๓. Job Enrichment การเพิ่มค่างาน	การพัฒนาที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน โดยให้เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นการมอบหมายงานที่ยากหรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) และเกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identify)
๔. Project Assignment การมอบหมายโครงการ	เน้นการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม เน้นการมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบโครงการในระยะยาว ไม่สามารถทำให้เสร็จภายในวันหรือสองวัน เป็นโครงการพิเศษที่บุคลากรจะต้องแยกตัวจากเดิมที่เคยปฏิบัติหรือเป็นโครงการที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ
๕. Job Rotation การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน	เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) เน้นการสับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน (Lateral Moves) จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง มากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นตามตำแหน่งที่สูงขึ้น (Vertical Move)
๖. Site Visit การดูงานนอกสถานที่	การให้บุคลากรไปดูระบบงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ
๗. On the job learning การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	การพัฒนาบุคลากรด้วยการปฏิบัติงานจริง จากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-one) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ
เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแบบ ๒๐% Learning by coaching or learning by exchange	
๑. Coaching การสอนงาน	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกฝนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนได้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและผู้ปฏิบัติ โดยมากการสอนงานมักจะสอนเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล (One-on-one relation and personal support)
๒. Mentoring การเป็นพี่เลี้ยง	การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Development Partnership) จากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลต่าง ๆ และมุมมองส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะเติบโตและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมุ่งเน้นการให้กำลังใจ เน้นเรื่องอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลที่จะต้องดูแล (Mentee)

๓. Meeting การประชุม	การเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ ๆ รวมถึงการหารือหรือระดมความคิดเห็นกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งจากผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
๔. Counseling การให้คำปรึกษา	การให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจากการทำงานในองค์กร โดยผู้ให้คำปรึกษาจะทำหน้าที่วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และหาทางเลือกวิธีการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม
เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแบบ ๑๐% Learning by education	
๑. Training การฝึกอบรม	กระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นให้เกิดการเรียนรู้ระยะสั้น ภายใต้ระยะเวลาและสถานที่ที่จำกัด โดยทั่วไปรูปแบบของการฝึกอบรมนั้นจะแบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบดังนี้ - การฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้มีขึ้น (In the house training) - การฝึกอบรมภายนอกที่ผู้บังคับบัญชาส่งบุคลากรหรือบุคลากรแสดงความประสงค์ขอเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันหรือหน่วยงานภายนอก (Public Training/off house training)
๒. Self-learning การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การเน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการแสวงหา เรียนรู้ และพัฒนาตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการ ได้ตลอดเวลา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้สามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เป็นมืออาชีพในการให้บริการสาธารณะตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment) ภายใต้หลักธรรมาภิบาล” มีการวิเคราะห์ปัจจัยสู่ความสำเร็จเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ : ยกระดับศักยภาพทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ความรู้และทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวน วิเคราะห์ ความสำคัญของสมรรถนะ ความรู้และทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา พร้อมแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

เป้าประสงค์ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้ถูกต้อง สมบูรณ์ มีมาตรฐานและเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลให้พร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีศักยภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment)

เป้าประสงค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างแรงจูงใจ และความรู้สึกรักองค์กรของทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ : ยกระดับศักยภาพทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ความรู้และทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑.๑ ทบทวน วิเคราะห์ ความสำคัญของสมรรถนะ ความรู้และทักษะตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา พร้อมแนวทาง พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	๑. มีการทบทวน วิเคราะห์ความสำคัญของสมรรถนะ ความรู้ และทักษะตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทุกสายงาน ๒. มีการจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน (Training Roadmap) ๓. มีหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวนสายงาน ของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัด อบจ.	ทุก ส่วนราชการ
๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์	๑. มีการเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการในศตวรรษที่ ๒๑ ๒. มีการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาสายอาชีพ (Training Roadmap)	จำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัด อบจ.	ทุก ส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสุรินทร์

เป้าประสงค์ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้ถูกต้อง สมบูรณ์
มีมาตรฐานและเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
๒.๑ สร้างกลไกการขับเคลื่อนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด สุรินทร์	๑. ร้อยละความสำเร็จ ของการสร้างระบบ ฐานข้อมูลด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ อบจ.สร. ๒. ร้อยละของข้อมูลที่ถูก ต้องพร้อมใช้งานอยู่ใน ระบบฐานข้อมูลของ อบจ.สร. เพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการ	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐	สำนักปลัด อบจ.	สำนักปลัด อบจ.
๒.๒ สร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด สุรินทร์	๑. ร้อยละการเข้าถึงระบบ โครงสร้างพื้นฐานด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. ร้อยละความสำเร็จของการ จัดทำแบบประเมินแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ๓. ร้อยละของความสำเร็จใน การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุรินทร์	ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๘๐	สำนักปลัด อบจ.	สำนักปลัด อบจ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลให้พร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

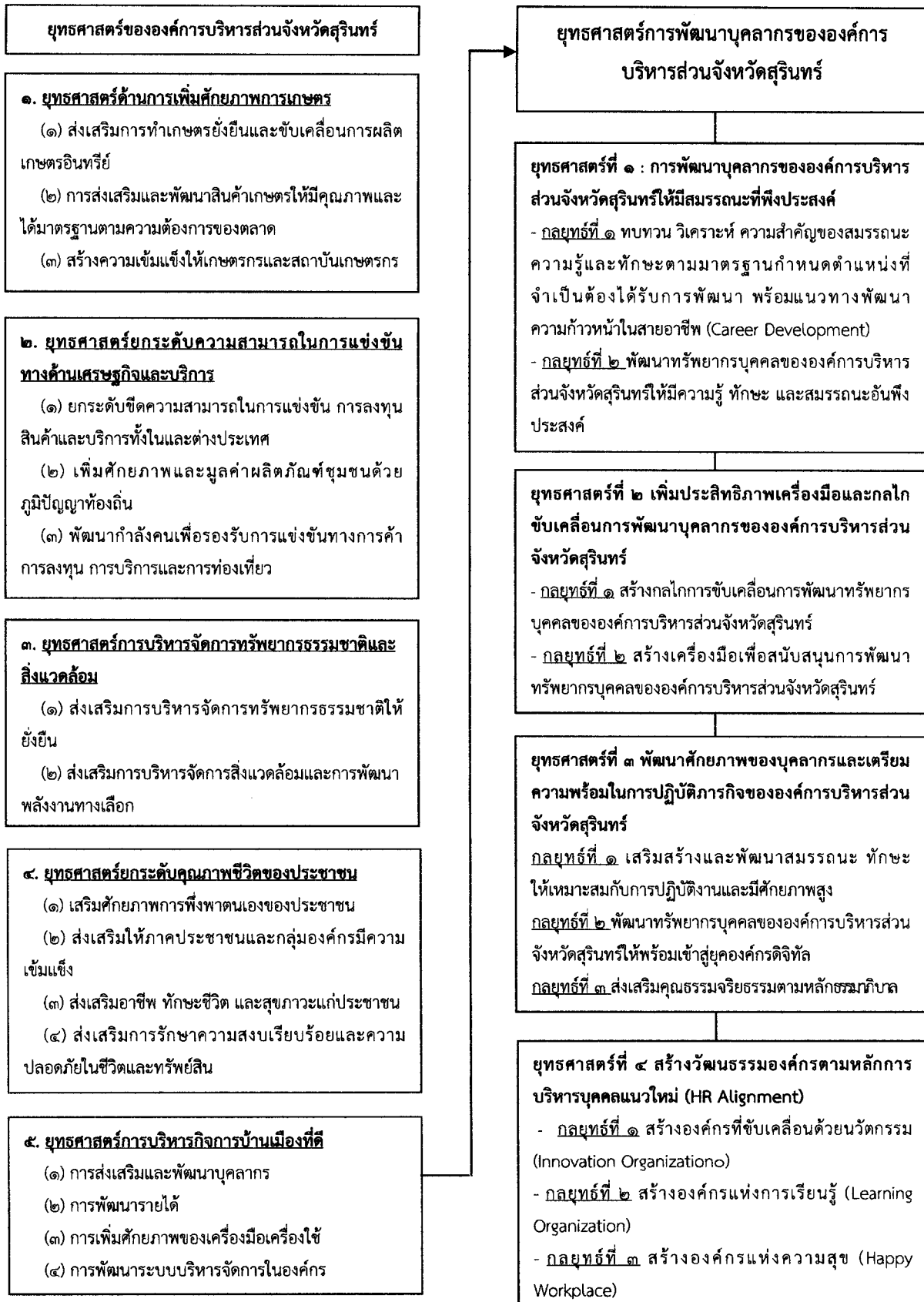
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีศักยภาพสูง	ร้อยละ ของจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพสูง	ร้อยละ ๘๐	สำนักปลัด อบจ.	ทุก ส่วนราชการ
๓.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล	๑. ร้อยละของจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละ ๘๐	สำนักปลัด อบจ.	ทุก ส่วนราชการ
๓.๓ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาและขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ๒. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติผิดทางวินัยลดลง ๓. ร้อยละ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมากกว่าระดับที่คาดหวัง	ร้อยละ ๘๐ ลดลงร้อยละ ๕ ร้อยละ ๘๐	สำนักปลัด อบจ.	ทุก ส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment)

เป้าประสงค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างแรงจูงใจ และความรู้สึกรักองค์กรของทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔.๑ สร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Organization)	๑. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม/โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา ๒. ระดับความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีในการขับเคลื่อนองค์กร	ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง จำนวนระบบการใช้งานไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ	ทุกส่วนราชการ	ทุกส่วนราชการ
๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	๑. จำนวนครั้งของการจัดให้มีเวทีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปีละ ๑ ครั้ง ๒. ระดับความพึงพอใจของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ๓. สร้างฐานข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	สำนักปลัดอบจ.	ทุกส่วนราชการ
๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	๑. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแนวคิดองค์กรสุขภาวะ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	บุคลากรกรเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผลการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับมาก	ทุกส่วนราชการ	ทุกส่วนราชการ

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์กับกลยุทธ์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล



รายละเอียดโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวน วิเคราะห์ ความสำคัญของสมรรถนะ ความรู้และทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา พร้อมแนวทางพัฒนา

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย ผลผลิต	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการทบทวนวิเคราะห์ ความสำคัญของสมรรถนะ ความรู้ และทักษะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา พร้อมแนวทางพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	เพื่อทบทวนวิเคราะห์ และคัดเลือก สมรรถนะหลักของ ข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดที่ ต้องได้รับการพัฒนา ทุกสายงาน	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - ทบทวน วิเคราะห์และ คัดเลือกสมรรถนะ หลักของ ข้าราชการ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดที่ต้อง ได้รับการพัฒนา ทุกสายงานอย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง	โครงการไม่ใช้ งบประมาณ	โครงการไม่ใช้ งบประมาณ	โครงการไม่ใช้ งบประมาณ	๑. จำนวน หลักสูตรการ เรียนรู้ที่ทำเสร็จ และได้มีการใช้ งาน ๒. จำนวนผู้เข้า รับการฝึกอบรม เป็นไปตาม เป้าหมายที่ กำหนด	๑. ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้นำ ความรู้และ ประสบการณ์ จาก การเข้ารับการ ฝึกอบรมไปใช้ในการ ปฏิบัติราชการให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ ๒.เกิดการยกระดับ คุณภาพมาตรฐาน การพัฒนาศักยภาพ ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๓. บุคลากรในสังกัด ได้รับการพัฒนาตาม แนวทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Development)	สป.

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย ผลผลิต	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการในศตวรรษที่ ๒๑	๑. เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการในศตวรรษที่ ๒๑ ให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง ๒. จัดโครงการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปีงบประมาณ ๓. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐,๐๐๐.-	๑๐๐,๐๐๐.-	๑๐๐,๐๐๐.-	๑. จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้และประสบการณ์จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์	สป.
๒	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Training Road Map) ที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (รายละเอียดตาม: แผนพัฒนาข้าราชการรายตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง ๒. ดำเนินการต่อเนื่องภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด	๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามจำนวนสายงานที่มีคนครองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับบุคลากรหน่วยงานอื่น ๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	สป.

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย ผลผลิต	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓	โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	๑. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจในการแบบแผนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อปลูกฝังปรัชญาการเป็น การเป็นข้าราชการที่ดี การทำงานเพื่อประชาชน และการบริการประชาชน	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - ข้าราชการทุกระดับ ทุกตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด รายละเอียด ๑๓,๐๐๐ บาท	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด รายละเอียด ๑๓,๐๐๐ บาท	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด รายละเอียด ๑๓,๐๐๐ บาท	จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการฝึกอบรมทุกระดับทุกตำแหน่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๑. ข้าราชการบรรจุใหม่ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการแบบแผนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ๒. ข้าราชการบรรจุใหม่ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมได้รับปลูกฝังปรัชญาการเป็น การเป็นข้าราชการที่ดี การทำงานเพื่อประชาชนและการบริการประชาชน	สป.
๔	โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานจ้าง	๑. เพื่อให้พนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความรู้ความเข้าใจในการแบบแผนการทำงานขององค์กร ๒. เพื่อให้พนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเข้าใจในระเบียบวินัย สติและสวัสดิการ	กลุ่มเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๑๐๐,๐๐๐.-	-	-	จำนวนพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. พนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจในการแบบแผนการทำงานขององค์กร ๒. พนักงานจ้าง มีความเข้าใจในระเบียบวินัย สติและสวัสดิการสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	สป

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย ผลผลิต	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๕	หลักสูตรการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อพัฒนาความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในสังกัดในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมไม่น้อยกว่าปีละ ๑ โครงการ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๒. บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๖	หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะ	๑. เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมไม่น้อยกว่าปีละ ๑ โครงการ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	สป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 แผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
 กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวก	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐.-	-	-	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน (อาทิ โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารข้อมูลบุคลากร)	สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	สป.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 แผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
 กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑ เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลรองรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒. เพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหาร/บุคลากรนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - มีการสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	จำนวนข้อมูลสารสนเทศที่ให้บริการผ่านทางระบบฐานข้อมูลออนไลน์	มีระบบฐานข้อมูลรองรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สป
๒	โครงการเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรโดยการฝึกอบรมออนไลน์	๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีการสร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๒. มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-Learning	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - มีการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์	-	-	๑๐๐,๐๐๐.-	จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ที่พร้อมใช้งาน	๑. มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-Learning	สป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 แผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
 กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีศักยภาพสูง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมและดูงาน ภายในประเทศ โดยหน่วยงาน อื่นที่ไม่ใช่สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เป็นผู้จัด	๑. เสริมสร้างและ พัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน ๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดสุรินทร์	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง	ใช้จ่ายงบประมาณ ตามโครงการ หลักสูตรการ ฝึกอบรมที่สถาบัน ผู้จัดการฝึกอบรม กำหนด	ใช้จ่ายงบประมาณ ตามโครงการ หลักสูตรการ ฝึกอบรมที่สถาบัน ผู้จัดการฝึกอบรม กำหนด	ใช้จ่ายงบประมาณ ตามโครงการ หลักสูตรการ ฝึกอบรมที่สถาบัน ผู้จัดการฝึกอบรม กำหนด	๑.ระดับความ พึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒ ผลการทดสอบ ก่อนหลังเข้ารับ การฝึกอบรม ๓ รายงานผลการ ฝึกอบรมเสนอต่อ ผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับการ เสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน ๒. ผู้รับการการ ฝึกอบรมได้รับการ พัฒนาศักยภาพใน การปฏิบัติงานตาม ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด สุรินทร์	สป.
๒	โครงการพัฒนาบุคลากรตาม ความต้องการพัฒนาการ ปฏิบัติราชการของบุคลากรใน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดสุรินทร์ จากการสำรวจ สภาพปัญหาการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล ที่ดำเนินการโดย ฝ่ายบริหารงานบุคคล	๑. เสริมสร้างและ พัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน ๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดสุรินทร์	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึง พอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความ พึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒ ผลการทดสอบ ก่อนหลังเข้ารับ การฝึกอบรม ๓ รายงานผลการ ฝึกอบรมเสนอต่อ ผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับการ เสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน ๒. ผู้รับการการ ฝึกอบรมได้รับการ พัฒนาศักยภาพใน การปฏิบัติงานตาม ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด สุรินทร์	สป.

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๑. เพื่อส่งเสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและกระตุนข้าราชการ และพนักงานจ้าง ได้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น ๒. เพื่อพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ตลอดจนโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ ในการนำไปปฏิบัติราชการ	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐๐,๐๐๐.-	-	-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ตลอดจนโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ ในการนำไปปฏิบัติราชการ	สป
๒	โครงการสร้างกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล สำหรับเจ้าหน้าที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถออกแบบกระบวนการที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ๒. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เกิดแนวคิดในการบูรณาการระบบงานราชการเพื่อการปฏิรูปการบริหารงานราชการในหน่วยงานตามแนวทางทางรัฐบาลดิจิทัล	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	-	-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถออกแบบกระบวนการที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ๒. เกิดแนวคิดในการบูรณาการระบบงานราชการเพื่อการปฏิรูปการบริหารงานราชการในหน่วยงานตามแนวทางทางรัฐบาลดิจิทัล	สป

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓	โครงการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเสนอผลงาน และการประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้รับความรู้ในการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการนำเสนอข้อมูลการปฏิบัติงาน ตลอดจนเผยแพร่ข่าวสาร สื่อประชาสัมพันธ์หรือบริการต่างๆ ของหน่วยงานให้แก่ประชาชนได้รับรู้และสามารถใช้ประโยชน์	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	-	๓๐๐,๐๐๐.-	-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒.ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓.รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้ตระหนักถึงความสำคัญและเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรดิจิทัล ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยนำเสนอข้อมูลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเผยแพร่ข่าวสาร สื่อประชาสัมพันธ์หรือบริการต่างๆ ของหน่วยงานให้แก่ประชาชนได้รับรู้และสามารถใช้ประโยชน์	สป

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการสร้างเสริมคุณธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความประพฤติดี ๒. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการ	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. บุคลากรได้รับการส่งเสริมคุณธรรม ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีความประพฤติดี ๒. บุคลากรประพฤติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการ	สป
๒	โครงการประกาศยกย่องชมเชยผู้ที่ผ่านการคัดเลือกกว่าเป็นบุคลากรผู้มีคุณธรรม ตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	๑. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ผู้ผ่านการคัดเลือกกว่ามีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ๒. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ๓. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร ๔. เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดกิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรฯ ปีละ ๑ ครั้ง - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีความพึงพอใจต่อผู้ได้รับการคัดเลือกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป	๑. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีความภาคภูมิใจในการได้รับการเชิดชูเกียรติ ๒. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	สป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 แผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment)
 กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Organization)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้มีทักษะด้านการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานและการให้บริการ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้รับการเสริมสร้างทักษะด้านการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	-	-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ "มาก" ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะด้านการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ	สป
๒	พัฒนาศักยภาพการใช้ นวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ (Self-Directed & Life Long Learning) เพื่อการพัฒนา รายบุคคลและการติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	- มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้สามารถพัฒนาตนเอง และปรับตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและเทคโนโลยี	ทุกส่วนราชการ

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นรูปธรรม	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดกิจกรรมเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่น้อยกว่าครั้งละ ๓๐ คน - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ๓. รายงานผลการดำเนินการเสนอต่อผู้บริหาร	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีความเข้าใจร่วมกันในบทบาท ขั้นตอน และวิธีการดำเนินงานในประเด็น/หัวข้อการจัดการความรู้	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)	๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ๒. มีกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การพัฒนาองค์กร	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดโครงการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๙๐๐,๐๐๐.-	๙๐๐,๐๐๐.-	๙๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมการพัฒนาองค์กรในหัวข้อที่กำหนด ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมาเสริมสร้างประสบการณ์การพัฒนาองค์กร	สป

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรองค์กรสุขภาวะ	๑. เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบแนวคิดทัศนคติและหลักการในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ๒. เพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวปฏิบัติ และร่วมทำกิจกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ๓. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและสร้างองค์กรแห่งความสุข	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	-	-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการปรับทัศนคติและพฤติกรรมสร้างสุขในองค์กร ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แนวทางการปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อเกิดเป็นพฤติกรรมสร้างสุขในการทำงาน ๓. ผู้เข้ารับการอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อสร้างสุขในองค์กร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลังการอบรม	สป
๒	โครงการ ๕ส เพื่อสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และใส่ใจสิ่งแวดล้อม	๑. เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยการพัฒนาาระบบควบคุมคุณภาพ ๕ส ๒. เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์และเสริมสร้างคนให้มีคุณภาพ	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	๑. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป	๑. บุคลากรได้รับการปลูกจิตสำนึกทัศนคติในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การสมรรถนะการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ๒. สามารถสร้างเสริมการร่วมกันดูแลรักษาสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน บริบการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดตามหลักการอนุรักษ์เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวม	กองกิจการสภา

แผนพัฒนาข้าราชการรายตำแหน่งของข้าราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

แผนพัฒนาข้าราชการรายตำแหน่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คือแผนส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Training Road Map) ใช้จ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตั้งไว้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน ของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และผู้เกี่ยวข้อง ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือตามระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์การให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เข้ารับการฝึกอบรม (ภาคผนวก) มีรายละเอียดดังนี้

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	งบประมาณ (หน่วย:บาท/พ.ศ.)			หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	ตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น					
	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง/สูง)	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง/ นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑๐๕,๐๐๐ (๑ ราย)	๑๐๕,๐๐๐ (๑ ราย)	๑๐๕,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง (ผู้นำที่มีสมรรถนะสูง)	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง/ นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๙๘,๕๐๐ (๑ ราย)	๙๘,๕๐๐ (๑ ราย)	๙๘,๕๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒.	ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
	หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น (กลาง/สูง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติ ในการดำรงตำแหน่งที่กำหนด	๑๐๕,๐๐๐ (๑ ราย)	๑๐๕,๐๐๐ (๑ ราย)	๑๐๕,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	นักบริหารงานช่าง	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	นักบริหารงานทั่วไป	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	งบประมาณ (หน่วย:บาท)			หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม
			พ.ศ.๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	
	นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	นักบริหารการคลัง	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
	หลักสูตรนิติกร	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรวิศวกรสุขาภิบาล	วิศวกรสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	งบประมาณ (หน่วย:บาท)			หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม
			พ.ศ.๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	
	หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยว	นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรวิศวกรเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	-	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรวิศวกรโยธา	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนักวิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๓๔,๐๐๐ (๑ ราย)	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	ตำแหน่งประเภททั่วไป					
	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน	๒๐,๐๐๐ (๑ ราย)	๒๐,๐๐๐ (๑ ราย)	๒๐,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐,๐๐๐ (๑ ราย)	๒๐,๐๐๐ (๑ ราย)	๒๐,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๐,๐๐๐ (๑ ราย)	๒๐,๐๐๐ (๑ ราย)	๒๐,๐๐๐ (๑ ราย)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	-	๒๐,๐๐๐ (๑ ราย)	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

บทที่ ๖ งบประมาณ

ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ใช้จ่ายงบประมาณจากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตั้งไว้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่ ท้องถิ่นสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และผู้เกี่ยวข้อง ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือตาม ระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยตั้งไว้ทั้งสิ้นเป็นจำนวนเงิน ๕,๐๐๐,๐๐๐.- (ห้าล้านบาทถ้วน) ต่อปีงบประมาณ (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓,๓๐๐,๐๐๐.- / กองกิจการสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ๑,๗๐๐,๐๐๐.-)

เนื่องจากอาจมีการใช้งบประมาณที่สูงในการจัดกิจกรรม หรือโครงการฝึกอบรม หรือการ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตามงบประมาณที่ได้จัดสรรไว้ข้างต้น จึงมีความจำเป็นต้องส่ง บุคลากรตามความจำเป็น เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตามประกาศองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด เรื่องหลักเกณฑ์การให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เข้ารับการฝึกอบรม (ภาคผนวก)

๒. การติดตามและประเมินผลโครงการ กิจกรรม หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการ

การติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ทราบว่า โครงการที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งการบริหารแผนงานและโครงการที่ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการ ประเมินผล (Evaluation) มีความสำคัญเท่ากันทุกส่วน ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดขาดประสิทธิภาพก็จะส่งผล ต่อประสิทธิภาพของการบริหารแผนงานและโครงการทั้งหมด

การติดตามและประเมินผล มีคำสองคำซึ่งมีความหมายเฉพาะตัวที่แยกจากกันได้ชัดเจน จุดเน้นที่สำคัญของการติดตาม คือ การปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของโครงการ การติดตาม จะเกิดขึ้นในขณะที่โครงการกำลังดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ การประเมินผล เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำผล มาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ การประเมินผลจะเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของ โครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ในขณะดำเนินงานในช่วงระยะต่างๆ และเมื่อโครงการดำเนินงาน เสร็จแล้ว หรือ ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ บางมิตินำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จของ โครงการ การว่า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่มีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง ความแตกต่าง และส่วนที่ซ้ำซ้อนกันของการติดตามและประเมินผล คือ การติดตาม (Monitoring) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่า ได้มีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ของโครงการที่กำหนดได้อย่างไร ข้อมูลที่ได้จะนำมาประกอบเป็นเครื่องมือ ควบคุม กำกับ การดำเนินงานในขณะที่ปฏิบัติโครงการโดยตรง ทั้งในด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) และ ด้านผลผลิต (Output) สำหรับการประเมินผล (Evaluation) มีขอบข่ายกว้างขวาง ขึ้นอยู่ว่าจะประเมินในขั้นตอนใดของ โครงการ เช่น ก่อนเริ่มโครงการ ขณะดำเนินโครงการซึ่งอาจดำเนินการ เป็นช่วง เป็นระยะต่าง ๆ เช่น ทุก ๓ เดือน ทุก ๖ เดือน ทุกปี ประเมินเมื่อโครงการดำเนินงานไประยะครึ่งโครงการ เป็นต้น หรือเป็นการประเมินผลเมื่อ โครงการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้กำหนดลักษณะการดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมโดยจำแนกออกเป็น ๒ ลักษณะ การติดตามความก้าวหน้าของโครงการ กิจกรรมหรือหลักสูตร ที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด และโครงการ กิจกรรมหรือหลักสูตรที่ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเอง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ กิจกรรม หรือหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
(กรณีส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนากับหน่วยงานอื่น)**

ขั้นตอนการปฏิบัติ	เนื้องานราย ขั้นตอน (ร้อยละ)	ติดตาม ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาการดำเนินการติดตามและประเมินผล		
			ก่อนการเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม	ระหว่างการเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม	หลังการเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม
๑. การคัดเลือกบุคลากร ตามคุณสมบัติที่กำหนดให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม	๑๐	๑๐	๒ - ๔ สัปดาห์	-	-
๒. ประสานหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อตัวส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม	๑๐	๒๐	๒ - ๔ สัปดาห์	-	-
๓. บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม	๑๐	๓๐	-	-	-
๔. วางแผนกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้	๑๐	๔๐	-	ระหว่างระยะเวลา การเข้าร่วมโครงการ	-
๔. จัดกิจกรรมให้บุคลากรผู้ผ่านการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๔๐	๘๐	-	-	๑ สัปดาห์
๕. สรุปผลองค์ความรู้และนำเสนอแนวทางการพัฒนา	๑๐	๙๐	-	-	๔ สัปดาห์
๖. นำเสนอผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร	๑๐	๑๐๐	-	-	๔ สัปดาห์
รวม ๖ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐			

**ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโครงการ กิจกรรม หรือหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
(กรณีดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์)**

ขั้นตอนการปฏิบัติ	เนื้องานราย ขั้นตอน (ร้อยละ)	คิดตาม ความก้าวหน้า โครงการ (ร้อยละ)	ระยะเวลาการดำเนินการติดตามและประเมินผล		
			ก่อนการเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม	ระหว่างการเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม	หลังการเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม
๑. ตรวจสอบงบประมาณ	๕	๕	๓ - ๕ วัน	-	-
๒. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย	๕	๑๐	๓ - ๕ วัน	-	-
๓. เขียนโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ	๑๐	๒๐	๒ - ๔ สัปดาห์	-	-
๔. แต่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม/เจ้าหน้าที่ดำเนินการ	๑๐	๓๐	๓ - ๕ วัน	-	-
๕. สรรหา คัดเลือก เชิญวิทยากร	๑๐	๔๐	๑ - ๒ สัปดาห์	-	-
๖. ขออนุมัติยืมเงินทดรองจ่าย	๑๐	๕๐	๑ สัปดาห์	-	-
๗. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสื่อประกอบการ ฝึกอบรม	๕	๕๕	๑ - ๒ สัปดาห์	-	-
๘. ดำเนินการฝึกอบรม	๓๐	๘๕	-	ระหว่างระยะเวลา การเข้าร่วมโครงการ	-
๙. จัดทำเอกสารเบิกจ่าย - ส่งใช้เงินยืมทดรองจ่าย	๑๐	๙๕	๑ - ๒ สัปดาห์	-	-
๑๐. ประเมินผลโครงการและรายงานแก่ผู้บริหาร	๕	๑๐๐	-	-	๔ สัปดาห์
รวม ๑๐ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐			

ภาคผนวก

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (ชั้น ๒)

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสมฤดี เทพวงศ์ศิริรัตน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วน จังหวัด ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วน จังหวัดสุรินทร์	สมฤดี เทพวงศ์ศิริรัตน์	ประธาน
๒	นส.เสียงพิน पालกะวงศ์ ณ อยุธยา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	เสียงพิน पालกะวงศ์ ณ อยุธยา	กรรมการ
๓	นางสุภาพร ภูเงิน	ผู้อำนวยการกองกิจการภาคองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด รักษาาราชการแทน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	สุภาพร ภูเงิน	กรรมการ
๔	นายหมวดเอกเนติพัฒน์ รัฐินยง	ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ	เนติพัฒน์ รัฐินยง	กรรมการ
๕	นางสาวสุจินดา เสาสสูง	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	สุจินดา เสาสสูง	กรรมการ
๖	นายวีรชัย มิ่งพฤกษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	วีรชัย มิ่งพฤกษ์	กรรมการ
๗	นางภัสธารีย์ ธีรเสรีวงศ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ภัสธารีย์ ธีรเสรีวงศ์	กรรมการ
๘	นายจักรวาล บุญแนบ	หัวหน้าฝ่ายการประชุมสภาองค์การ บริหารส่วนจังหวัด	นายจักรวาล บุญแนบ	กรรมการ
๙	นางกิงกาญจน์ ลุ่มนอก	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน รักษาการในตำแหน่งหัวหน้า ฝ่ายกิจการสภา อบจ.	กิงกาญจน์ ลุ่มนอก	กรรมการ
๑๐	นายบุญชูร เลือดสกุล	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ	บุญชูร เลือดสกุล	กรรมการ
๑๑	นางสาวเพ็ญศรี นิจิตตะโล	หัวหน้าฝ่ายติดตามและประเมินผล	เพ็ญศรี นิจิตตะโล	กรรมการ
๑๒	นายพีชมงคล เสนาจันทร์	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนิติการ	พีชมงคล เสนาจันทร์	กรรมการ
๑๓	นางสายสุนีย์ ชูสีขาว	หัวหน้าฝ่ายการบัญชี รักษาการใน ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน	สายสุนีย์ ชูสีขาว	กรรมการ
๑๔	นายศักดิ์ชาย พิชนารีย์	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง	ศักดิ์ชาย พิชนารีย์	กรรมการ
๑๕	นายพงษ์ศักดิ์ สายยศ	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล	พงษ์ศักดิ์ สายยศ	กรรมการ
๑๖	นายเริงศักดิ์ เลียมดี	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขภัยและสิ่งแวดล้อม	เริงศักดิ์ เลียมดี	กรรมการ
๑๗	นางณปภัสร จิงสุวัฒน์นานนท์	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ณปภัสร จิงสุวัฒน์นานนท์	กรรมการ
๑๘	นางทิพนภา กันยายน	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ทิพนภา กันยายน	กรรมการ

๑๙	นางนันท์ณิภัค หมิ่นทรวงศ์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	นันท์ณิภัค หมิ่นทรวงศ์	กรรมการ
๒๐	นางโสภี สวายชุม	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	โสภี สวายชุม	กรรมการ
๒๑	นางบุญญาธิสา พลเมือง	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข	บุญญาธิสา พลเมือง	กรรมการ
๒๒	นางจิตรลดา อรุณสถิตย์	หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ รักษาการในตำแหน่งทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน	จิตรลดา อรุณสถิตย์	กรรมการ
๒๓	นางสาวนิธินันท์ นิติวีเชียรชัย	นักจัดการงานทั่วไป รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์และการท่องเที่ยว	นิธินันท์ นิติวีเชียรชัย	กรรมการ
๒๔	นางเวธกา สمانไทย	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	เวธกา สمانไทย	กรรมการ
๒๕	นายวิรัช จุ้ยกระยาง	วิศวกรโยธาชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ	วิรัช จุ้ยกระยาง	กรรมการ
๒๖	นายเวนิส ศิริทอง	นายช่างโยธาอาวุโส รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายผังเมือง	เวนิส ศิริทอง	กรรมการ
๒๗	นางจินฉะ อุสาคุ	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	จินฉะ อุสาคุ	กรรมการ
๒๘	นางสาวเพียง นิจิตตะโล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	เพียง นิจิตตะโล	เลขานุการฯ
๓๙	นางสาวธมนภัทร ศิริเสริม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	ธมนภัทร ศิริเสริม	ผช. เลขานุการฯ
๓๐	นายศราวุธ แก่นแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ศราวุธ แก่นแก้ว	ผช. เลขานุการฯ

เริ่มประชุม

(เวลา ๑๔.๐๐ น.)

ประธานฯ นางสมฤดี เทพวงศ์ศิริรัตน์ ประธานในการประชุม ได้กล่าวเปิดการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก -

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานฯ

(นางสมฤดี เทพวงศ์ศิริรัตน์)

เลขานุการ

(นางสาวเพียง นิจิตตะโล)

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา จำนวน ๑ เรื่อง
พิจารณาร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เชิญฝ่ายเลขานุการฯ
เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ครั้งนี้ขออนุญาตเชิญหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร เป็นผู้เสนอต่อไปค่ะ

เรื่องเดิม...

ผข.เลขานุการ
(นางสาวฉันทพร สิริเสริม)

เรียน ท่านคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ทุกท่านค่ะ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้มีการประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๑ ควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตอบสนองต่อนโยบายของ รัฐบาล นโยบายจังหวัด และนโยบายของผู้บริหารเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประโยชน์สุขของ ประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้คำสั่งที่ ๕๕๙/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ รอบปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าฝ่าย ทุกฝ่าย | เป็นกรรมการ |
| (๖) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๗) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๘) นายศรารุช แก่นแก้ว นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีหน้าที่จัดทำ แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม อย่างเหมาะสมและมีมาตรฐาน ทั้งนี้ การกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้เป็นไป ตามที่ ก.จ. กำหนดและได้แจ้งคำสั่งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งทราบ

๒.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้จัดทำร่าง แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ สำหรับให้ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้ร่วมกัน พิจารณา เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

๓. ข้อระเบียบ/หลักเกณฑ์

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๒๗๑ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้น

ข้อ ๒๗๒ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

- (๑) นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) ข้าราชการในส่วนราชการอื่นที่เห็นสมควร เป็นกรรมการ
- (๕) หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหาร-

ส่วนจังหวัด ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๗๓ แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างน้อยต้องประกอบไปด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๘๐ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้ ก.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ. พิจารณามีมติให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

๓.๒ สำนักงาน ก.จ. ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยสรุปเนื้อหาที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งนอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ยุค ๔๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

- (๑) เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน
- (๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- (๓) องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
- (๔) การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๔. ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเรียนเชิญที่ประชุมร่วมกันพิจารณา จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการดังกล่าวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. กำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

ทราบ

ประธานฯ

(นางสมฤดี เทพวงศ์ศิริรัตน์)

ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้กล่าวถึงข้อระเบียบ/หลักเกณฑ์ ของการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในครั้งนี้ ให้ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอโครงสร้างและส่วนประกอบของแผนพัฒนาข้าราชการฯ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ตามระเบียบวาระการประชุมต่อไป เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ครั้งนี้ขออนุญาตให้ นายศรารุช แก่นแก้ว นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นผู้เสนอต่อไปค่ะ

ผช.เลขานุการ

(นางสาวธมนภัทร ศิริเสริม)

ผช.เลขานุการฯ

(นายศรารุช แก่นแก้ว)

๔.๑ โครงสร้างและส่วนประกอบของแผนพัฒนาข้าราชการฯ

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายเลขานุการ) จึงได้จัดทำร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้ท่านได้พิจารณา และขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้พิจารณากำหนดขอบเขตและเนื้อหา ของแผนพัฒนาข้าราชการฯ นี้ โดยหากที่ประชุมเห็นว่า มีแนวทางการดำเนินการอย่างไร สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายบริหารงานบุคคล เพื่อทำการแก้ไขหรือเพิ่มเติมได้ โดยแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๔) มีรายละเอียดสำคัญดังนี้

๑ หลักการและเหตุผล มีเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตามตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ในทักษะเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยให้ฝ่ายบริหารงานบุคคล นำข้อมูลการการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล มาจัดลำดับความสำคัญและคัดเลือกเป็นประเด็นเพิ่มเติม

๒. เป้าหมายในการพัฒนา กำหนดรายละเอียดดังนี้

(๑) ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ทุกตำแหน่งต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานในรอบระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

(๒) ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่า

(๓) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ปลุกจิตสำนึกให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรม มีวินัย มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ประพฤติปฏิบัติตนดี เป็นประโยชน์ เกิดความเป็นธรรมในสังคม เป็นผู้ที่รู้จักให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานกิจกรรมขององค์กรปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒.๓ หลักสูตรการพัฒนา

นอกจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการแล้ว การกำหนดแนวทางการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังได้กำหนดแนวทางของการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มเติมด้วย โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในอนาคต โดยฝ่ายบริหารงานบุคคล ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามนโยบายดังกล่าวลงในร่างแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระการประชุม

๒.๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

กำหนดให้การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ให้ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานภายนอกที่เหมาะสมดำเนินการ โดยดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ด้านระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละหลักสูตร หรือตามระยะเวลาที่หน่วยจัดฝึกอบรมกำหนด หรือตามโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระการประชุม

๒.๕ งบประมาณ

ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้จ่ายงบประมาณจากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตั้งไว้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และผู้เกี่ยวข้อง ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือตามระเบียบ หนังสือสั่งการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยตั้งไว้ทั้งสิ้นเป็นจำนวนเงิน ๕,๐๐๐,๐๐๐.- (ห้าล้านบาทถ้วน) ต่อปีงบประมาณ (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓,๓๐๐,๐๐๐.- / กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑,๗๐๐,๐๐๐.-) และเพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพ เห็นควรกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่มีสัดส่วนการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม และให้เกิดความคุ้มค่า รวมถึงได้มีการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่จัดโดยไม่มีค่าใช้จ่ายงบประมาณด้วย รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระการประชุม

๒.๖ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการพัฒนาจากวิธีการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การติดตามแม่แบบ การเพิ่มปริมาณงาน การเพิ่มค่างาน การมอบหมายโครงการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การดูงานนอกสถานที่ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น โดยเสนอให้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------|
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | ประธาน |
| - รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้กำกับดูแล
งานด้านบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัดฯ/ผู้อำนวยการกองทุกกอง | กรรมการ |
| - เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีหน้าที่กำหนดแนวทาง ตัวชี้วัด วิธีการในการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาข้าราชการ ดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี แล้วรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบเพื่อพิจารณาต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระการประชุม

ประธานฯ ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้เสนอเนื้อหาโครงสร้างและส่วนประกอบแผนพัฒนาข้าราชการ (นางสมฤดี เทพวงศ์ศิริรัตน์) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์จึงขอให้ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณา ให้มีเนื้อหาครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยหากที่ประชุมพิจารณาแล้วมีข้อขัดข้อง จะขอให้ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอในหัวข้อถัดไป

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการได้เสนอ

ผช.เลขานุการ

(นายศรารุธ แก่นแก้ว)

๔๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis

เพื่อเป็นการดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ ได้แก่ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในด้านบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) ในเรื่องของคนที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่วางไว้ ซึ่งจะดำเนินการในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นการระดมสมองให้ได้ข้อมูลซึ่งจำนวนมาก รวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร จึงขอเชิญที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณากำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ประธานฯ

(นางสมฤดี เทพวงศ์ศิริรัตน์)

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ ให้ที่ประชุมพิจารณาเรื่องการกำหนดปัจจัยที่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และควรเป็นประเด็นที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่สามารถวัดได้ หรือข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นเชิงประจักษ์

กรรมการฯ

(นางสาวสุจินดา เสาสง)

การทำ SWOT Analysis ควรเป็นการใช้เวลาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อหาแนวคิด เพื่อให้เห็นภาพวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่เรามีอย่างแท้จริง

กรรมการฯ

(นายทฆวัตเอกเนติภัทร รุ้ยรัมย์)

การทำ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้รู้ถึงสภาพปัจจุบันขององค์กร ทำให้รู้จักสภาพแวดล้อมที่ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค และวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ จะทำให้ผู้บริหารองค์กรสามารถทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาบุคลากร จุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถในด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ล้วนเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ในระดับที่เหมาะสมต่อไป ดังนั้น SWOT จึงควรจะต้องมีเนื้อหาที่สอดคล้องไม่ขัดแย้งกัน

ที่ประชุม

ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน โดยใช้เครื่องมือ Swot Analysis เพื่อพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยมีเนื้อหา ดังนี้

จุดอ่อน

- บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ขาดวินัยในการปฏิบัติงาน
- ขาดความเข้าใจในเรื่องของการจัดทำตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสาร ประสานงาน
- ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (ต่อ)

- ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทของตนเองในการปฏิบัติงาน
- ขาดความเข้าใจในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ขาดการพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่ง
- ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์

จุดแข็ง

- สามารถตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรได้ตามความจำเป็น
- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ สามารถอุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติภารกิจนอกเหนือจากเวลางานได้
- บุคลากรมีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามสายงาน และเป็นผู้มีคุณวุฒิจำนวนมาก
- โครงสร้างชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- มีระบบคุณธรรมในด้านการบริหารงานบุคคล
- สามารถกำหนดอัตรากำลังได้ตามภารกิจงาน
- บุคลากรมีความสามารถในการทำงานภายใต้ภาวะกดดันหรือข้อจำกัด
- บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

โอกาส

- มีสถาบันพัฒนาบุคลากรโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาข้าราชการในสายงานต่าง ๆ
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การดูแลและช่วยเหลือแนะนำการปฏิบัติงาน
- มีระเบียบกฎหมายยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงาน
- มีการกำหนดเงินรางวัลประจำปีแก่บุคลากร (โบนัส)
- การระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

อุปสรรค

- มีการร้องเรียนมากเกินไปส่งผลให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน
- หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขบ่อยครั้ง
- ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับบางอย่างไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ประธานฯ

(นางสมฤดี เทพวงศ์ศิริรัตน์)

เมื่อที่ประชุมได้กำหนดปัจจัยภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ดังนี้แล้ว ขอมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการนำมติที่ประชุมข้างต้นไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการเสนอเนื้อหาในหัวข้อต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ฝ่ายเลขานุการฯ

(นายศรราช แก่นแก้ว)

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

เพื่อเป็นการดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ จึงขอ นำข้อมูลการวิเคราะห์พื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลมาทำการวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหาเพื่อจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์ เป้าประสงค์การพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญพร้อมค่าเป้าหมาย จึงขอเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดดำเนินการพิจารณาต่อไป

ที่ประชุมมา

จากการนำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล ข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ตลอดจนให้เกิดความชัดเจนในทิศทางการพัฒนาองค์กรร่วมกันจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีรายละเอียดดังนี้

๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เป็นมืออาชีพในการให้บริการสาธารณะตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment) ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

๒ พันธกิจ

พัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ในทุกด้านเพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการแก่ประชาชน

๓ เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้สามารถทำงานได้ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์: ยกระดับศักยภาพทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ความรู้และทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

เป้าประสงค์: มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้ถูกต้องสมบูรณ์ มีมาตรฐานและเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

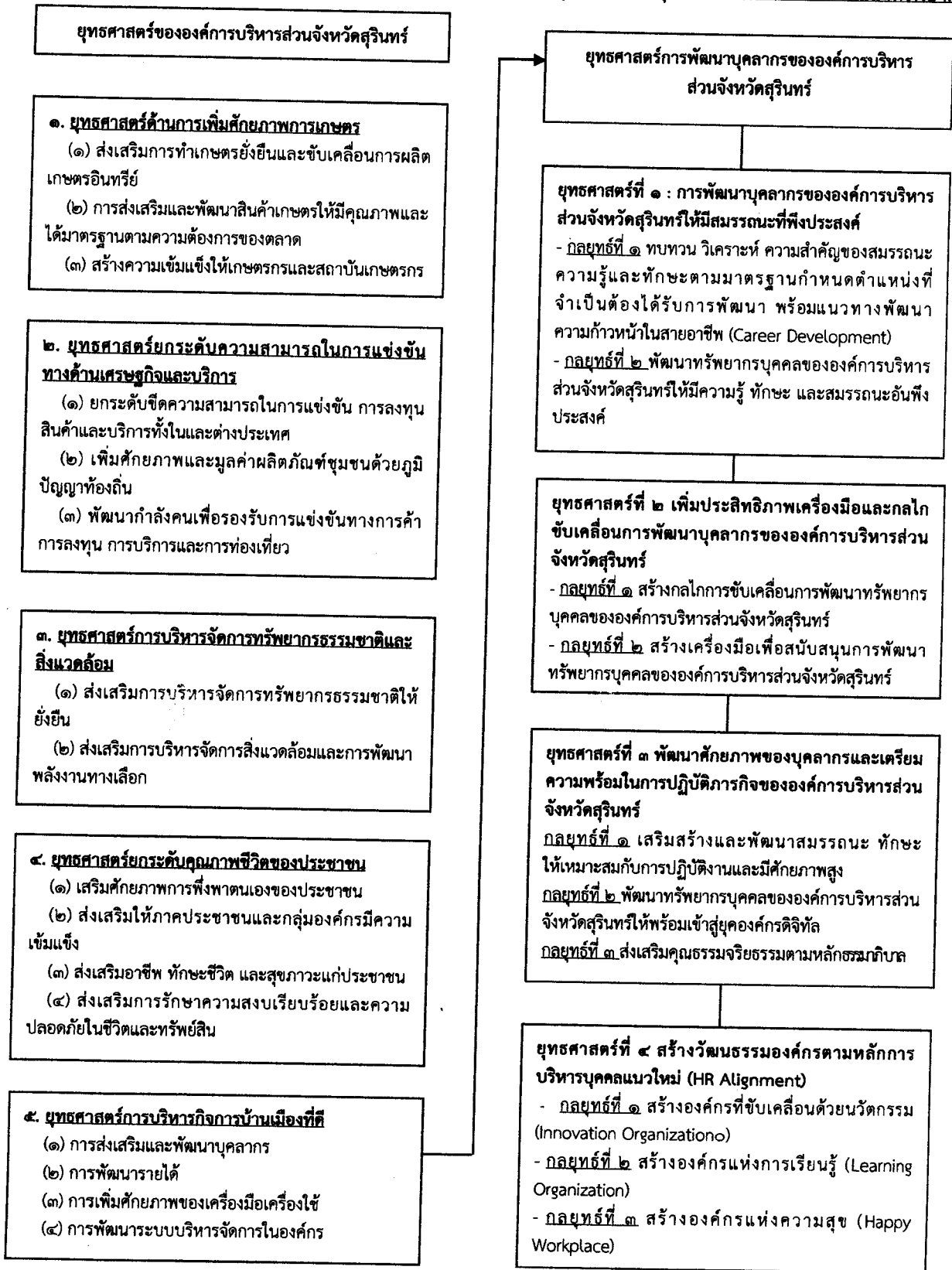
เป้าประสงค์: ยกระดับขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลให้พร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment)

เป้าประสงค์: สร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างแรงจูงใจ และความรู้สึกรักองค์กรของทรัพยากรบุคคล

โดยสามารถสรุปความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์กับกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายละเอียดโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้ดังต่อไปนี้

๑. ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์กับกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



๒. รายละเอียดโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (รอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ทบทวน วิเคราะห์ ความสำคัญของสมรรถนะ ความรู้และทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา พร้อมแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าใน

สายอาชีพ (Career Development)

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย ผลผลิต	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการทบทวนวิเคราะห์ ความสำคัญของสมรรถนะ ความรู้ และทักษะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา พร้อมแนวทางพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	เพื่อทบทวนวิเคราะห์ และคัดเลือก สมรรถนะหลักของ ข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดที่ ต้องได้รับการพัฒนา ทุกสายงาน	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - ทบทวน วิเคราะห์และ คัดเลือกสมรรถนะ หลักของ ข้าราชการ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดที่ต้อง ได้รับการพัฒนา ทุกสายงานอย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง	โครงการไม่ใช้ งบประมาณ	โครงการไม่ใช้ งบประมาณ	โครงการไม่ใช้ งบประมาณ	๑. จำนวน หลักสูตรการ เรียนรู้ที่ทำเสร็จ และได้มีการใช้ งาน ๒. จำนวนผู้เข้า รับการฝึกอบรม เป็นไปตาม เป้าหมายที่ กำหนด	๑. ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้นำ ความรู้และ ประสบการณ์ จาก การเข้ารับการ ฝึกอบรมไปใช้ในการ ปฏิบัติราชการให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ ๒.เกิดการยกระดับ คุณภาพมาตรฐาน การพัฒนาศักยภาพ ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๓. บุคลากรในสังกัด ได้รับการพัฒนาตาม แนวทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Development)	สป.

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย ผลผลิต	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการในศตวรรษที่ ๒๑	๑. เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการในศตวรรษที่ ๒๑ ให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง ๒. จัดโครงการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ ปีงบประมาณ ๓. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐,๐๐๐.-	๑๐๐,๐๐๐.-	๑๐๐,๐๐๐.-	๑. จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้และประสบการณ์จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์	สป.
๒	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Training Road Map) ที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (รายละเอียดตาม: แผนพัฒนาข้าราชการรายตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง ๒. ดำเนินการต่อเนื่องภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด	๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามจำนวนสายงานที่มีคนครองไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับบุคลากรหน่วยงานอื่น ๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	สป.

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย ผลผลิต	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓	โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ข้าราชการบรรจุใหม่	๑. เพื่อให้ข้าราชการ องค์การบริหารส่วน จังหวัดบรรจุใหม่มี ความรู้ความเข้าใจใน การแบบแผนการ ทำงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อปลูกฝังปรัชญา การเป็น การเป็น ข้าราชการที่ดี การ ทำงานเพื่อประชาชน และการบริการประชาชน	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - ข้าราชการทุก ระดับ ทุกตำแหน่ง ที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งเข้ารับ ราชการในสังกัด องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด สุรินทร์	ใช้จ่ายงบประมาณ ตามโครงการ หลักสูตรการ ฝึกอบรมที่สถาบัน พัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น กรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กำหนด รายละเอียด ๑๓,๐๐๐ บาท	ใช้จ่ายงบประมาณ ตามโครงการ หลักสูตรการ ฝึกอบรมที่สถาบัน พัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น กรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กำหนด รายละเอียด ๑๓,๐๐๐ บาท	ใช้จ่ายงบประมาณ ตามโครงการ หลักสูตรการ ฝึกอบรมที่สถาบัน พัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น กรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กำหนด รายละเอียด ๑๓,๐๐๐ บาท	จำนวน ข้าราชการบรรจุ ใหม่ได้รับการ ฝึกอบรมทุก ระดับทุก ตำแหน่ง ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐	๑. ข้าราชการบรรจุ ใหม่ผู้ที่ได้รับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการ แบบแผนการทำงาน ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และ สามารถนำความรู้ มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ๒. ข้าราชการบรรจุ ใหม่ผู้ที่ได้รับการ ฝึกอบรมได้รับปลูก ฝังปรัชญาการเป็น การเป็นข้าราชการที่ ดี การทำงานเพื่อ ประชาชนและการ บริการประชาชน	สป.
๔	โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศ แก่พนักงานจ้าง	๑. เพื่อให้พนักงานจ้างใน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดมีความรู้ความ เข้าใจในการแบบแผนการ ทำงานขององค์กร ๒. เพื่อให้พนักงานจ้างใน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดมีความเข้าใจใน ระเบียบวินัยสิทธิและ สวัสดิการ	กลุ่มเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - ดำเนินการจัด โครงการฝึกอบรม ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑๐๐,๐๐๐.-	-	-	จำนวนพนักงาน จ้างในสังกัด องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด สุรินทร์เข้ารับ การฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. พนักงานจ้าง มี ความรู้ความเข้าใจ ในการแบบแผนการ ทำงานขององค์กร ๒. พนักงานจ้าง มี ความเข้าใจใน ระเบียบวินัยสิทธิและ สวัสดิการสามารถนำ ความรู้มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	สป

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอันพึงประสงค์ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย ผลผลิต	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๕	หลักสูตรการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อพัฒนาความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในสังกัดในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมไม่น้อยกว่าปีละ ๑ โครงการ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๒. บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๖	หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะ	๑. เพื่อพัฒนามรรณะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมไม่น้อยกว่าปีละ ๑ โครงการ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนามรรณะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	สป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
แผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (รอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวก	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐.-	-	-	จำนวนเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน (อาทิ โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารข้อมูลบุคลากร)	สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	สป.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 แผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (รอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
 กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑ เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลรองรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒. เพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหาร/บุคลากรนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - มีการสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	จำนวนข้อมูลสารสนเทศที่ให้บริการผ่านทางระบบฐานข้อมูลออนไลน์	มีระบบฐานข้อมูลรองรับกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สป
๒	โครงการเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรโดยการฝึกอบรมออนไลน์	๑. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีการสร้างเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๒. มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-Learning	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - มีการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์	-	-	๑๐๐,๐๐๐.-	จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ที่พร้อมใช้งาน	๑. มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-Learning	สป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (รอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีศักยภาพสูง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม ประชุมและดูงานภายในประเทศ โดยหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้จัด	๑. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด	ใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถาบันผู้จัดการฝึกอบรมกำหนด	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒.ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓.รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ผู้รายการการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	สป.
๒	โครงการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการพัฒนาการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จากการสำรวจสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ดำเนินการโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล	๑. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒.ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓.รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ผู้รายการการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	สป

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้พร้อมเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๑. เพื่อส่งเสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและกระตุนข้าราชการ และพนักงานจ้าง ได้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น ๒. เพื่อพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ตลอดจนโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ ในการนำไปปฏิบัติราชการ	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐๐,๐๐๐.-	-	-	๑. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ "มาก" ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ตลอดจนโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ ในการนำไปปฏิบัติราชการ	สป
๒	โครงการสร้างกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล สำหรับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสามารถออกแบบกระบวนการที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ๒. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เกิดแนวคิดในการบูรณาการระบบงานราชการตามแนวทางทางรัฐบาลดิจิทัล	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	-	-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ "มาก" ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถออกแบบกระบวนการที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ๒. เกิดแนวคิดในการบูรณาการระบบงานราชการเพื่อการปฏิรูปการบริหารงานราชการในหน่วยงานตามแนวทางทางรัฐบาลดิจิทัล	สป

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓	โครงการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเสนอผลงานและการประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้รับความรู้ในการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการนำเสนอข้อมูลการปฏิบัติงาน ตลอดจนเผยแพร่ข่าวสาร สื่อประชาสัมพันธ์หรือบริการต่างๆ ของหน่วยงานให้แก่ประชาชนได้รับรู้และสามารถใช้ประโยชน์	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	-	๓๐๐,๐๐๐.-	-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ "มาก" ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้ตระหนักถึงความสำคัญและเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรดิจิทัล ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยนำเสนอข้อมูลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเผยแพร่ข่าวสาร สื่อประชาสัมพันธ์หรือบริการต่างๆ ของหน่วยงานให้แก่ประชาชนได้รับรู้และสามารถใช้ประโยชน์	สป

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการสร้างเสริมคุณธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความประพฤติดี ๒. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการ	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ "มาก" ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. บุคลากรได้รับการส่งเสริมคุณธรรม ตลอดจนแนวทางปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีความประพฤติดี ๒. บุคลากรประพฤติตนตามจรรยาบรรณข้าราชการ	สป
๒	โครงการประกาศยกย่องชมเชยผู้ที่ผ่านการคัดเลือกว่าเป็นบุคลากรผู้มีคุณธรรม ตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจรรยาธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	๑. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ผู้ผ่านการคัดเลือกว่ามีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ๒. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ๓. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร ๔. เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดกิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรฯ ปีละ ๑ ครั้ง - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีความพึงพอใจต่อผู้ได้รับการคัดเลือกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ "ดีมาก" ขึ้นไป	๑. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีความภาคภูมิใจในการได้รับการเชิดชูเกียรติ ๒. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	สป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (รอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment)

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Organization)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้มีทักษะด้านการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานและการ ให้บริการ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้รับการเสริมสร้าง ทักษะด้านการ ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการ ปฏิบัติงานและการ ให้บริการ	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	-	-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับ การฝึกอบรม ๓. รายงานผลการ ฝึกอบรมเสนอต่อ ผู้บริหาร	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีทักษะ ด้านการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานและ การให้บริการ	สป
๒	พัฒนาศักยภาพการใช้ นวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ (Self-Directed & Life Long Learning) เพื่อการพัฒนา รายบุคคลและการติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์	เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอย่าง ต่อเนื่อง และพัฒนาการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - มีกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดการ เรียนรู้ด้วยตนเอง	โครงการไม่ใช่ งบประมาณ	โครงการไม่ใช่ งบประมาณ	โครงการไม่ใช่ งบประมาณ	- มีกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดการ เรียนรู้ด้วย ตนเอง	บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมให้สามารถ พัฒนาตนเอง และ ปรับตนเองให้ก้าวทัน ความเปลี่ยนแปลง ของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยี	ทุกส่วน ราชการ

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ๒. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นรูปธรรม	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดกิจกรรมเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่น้อยกว่าครั้งละ ๕๐ คน - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	โครงการไม่ใช้งบประมาณ	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ "มาก" ๓. รายงานผลการดำเนินการเสนอต่อผู้บริหาร	บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีความเข้าใจร่วมกันในบทบาทขั้นตอน และวิธีการดำเนินงานในประเด็น/หัวข้อการจัดการความรู้	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)	๑. บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร ๒. มีกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การพัฒนาองค์กร	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดโครงการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๙๐๐,๐๐๐.-	๙๐๐,๐๐๐.-	๙๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ "มาก" ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหารจัดการจัดกิจกรรมการพัฒนาองค์กรในหัวข้อที่กำหนด ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมาเสริมสร้างประสบการณ์การพัฒนาองค์กร	สป

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิต)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรองค์กรสุขภาวะ	๑. เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบแนวคิดทัศนคติและหลักการในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ๒. เพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวปฏิบัติ และร่วมทำกิจกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ๓. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและสร้างองค์กรแห่งความสุข	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้งในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	-	-	๓๐๐,๐๐๐.-	๑.ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป ๒. ผลการทดสอบก่อนหลังเข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการปรับทัศนคติและพฤติกรรมสร้างสุขในองค์กร ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แนวทางการปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อเกิดเป็นพฤติกรรมสร้างสุขในการทำงาน ๓. ผู้เข้ารับการอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อสร้างสุขในองค์กร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลังการอบรม	สป
๒	โครงการ ๕ส เพื่อสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และใส่ใจสิ่งแวดล้อม	๑. เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยการพัฒนากระบวนการควบคุมคุณภาพ ๕ส ๒. เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์และเสริมสร้างคนให้มีคุณภาพ	กลุ่มเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ข้าราชการ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง - จัดฝึกกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	๑. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระดับ “มาก” ขึ้นไป	๑. บุคลากรได้รับการปลูกจิตสำนึกทัศนคติในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การสรรระการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ๒. สามารถสร้างเสริมการร่วมกันดูแลรักษาสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน ปรับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	กองกิจการสภา

ประธานฯ นางสมฤดี เทพวงศ์ศิริรัตน์
เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาปรับปรุง แก้ไข เนื้อหาเพิ่มเติมเรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการนำรายละเอียดข้างต้น ไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม กิจกรรม โครงการ หรือหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์การพัฒนา ลงในร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ดำเนินการนำร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ที่ได้ร่วมกันประชุมพิจารณาในครั้งนี้ เสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขอความเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการฯ ดังกล่าวต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๗.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายศรารุท แก่นแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวเพ็ญ นิจิตตะโล)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เลขานุการ