



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

จัดทำโดย
กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครศรีธรรมราช
โทร. ๐-๕๖๘๐-๓๕๖๙ ต่อ ๑๐๒

คำนำ

เนื่องจากปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา และความต้องการของประชาชน ดังนั้น บุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๔. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	๒
๕. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จะดำเนินการ	๔
๖. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๕
๗. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	๑๘
๑๐. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๒๒
๑๑. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๐
๑๒. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๑
๑๓. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๑.๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๑.๓ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้กับบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งของตนเองได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกรอบการทำงาน กำหนดแนวทาง และทิศทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ การกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒.๔ เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๑.๒.๕ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๓.๑ วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร ทิศทางขององค์กร วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร เพื่อให้การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร

๑.๓.๒ ประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย นโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร

บทที่ ๒ การวิเคราะห์องค์กร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยภารกิจที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่นั้นควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ ด้าน ได้แก่

๒.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขการ
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
 - ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและการบำรุงสถานพยาบาล
 - ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - ๘) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๒.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๒.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- ๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๒.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ

ภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึงภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามแผนปฏิบัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติ โดยภารกิจหลักมีดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน โดยเน้นหนักในเรื่องการสร้างทางสาธารณะที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การก่อสร้างและปรับปรุงทางระบายน้ำ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า การจัดระบบการประปาหมู่บ้าน และประปาขนาดใหญ่
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว ได้แก่ การท่องเที่ยวทางธรรมชาติในเชิงอนุรักษ์ บึงบอระเพ็ด โดยเน้นในเรื่องการปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวและการบริหารจัดการที่ดี
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ โดยเน้นความร่วมมือของท้องถิ่นในการจัดระบบการจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล การบำบัดน้ำเสีย และภูมิทัศน์ต่าง ๆ รวมทั้งการสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร โดยเน้นหนักด้านการจัดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ รวมทั้งภารกิจ งบประมาณและบุคลากรที่ได้รับการถ่ายโอนจากรัฐบาลตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติ การพัฒนาระบบราชการไปสู่ธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง การพัฒนาประชาชนให้ตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอแนะ ตัดสินใจ
๕. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการถ่ายโอนภารกิจสถานเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในด้านการจัดการสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น พัฒนาด้านการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนให้สมบูรณ์แข็งแรง การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และสร้างทัศนคติการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนให้เห็นความสำคัญของงานด้านสาธารณสุข และให้มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความสำคัญเป็นลำดับรอง รวมทั้งภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถเลือกทำได้โดยอิสระ โดยกำหนดภารกิจรองด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การส่งเสริมพัฒนาอาชีพและรายได้โดยเน้นอุตสาหกรรมในครัวเรือนและการรวมกลุ่มอาชีพขนาดเล็ก จนถึงขนาดกลาง

๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเน้นหนักด้านการสร้างระบบ ป้องกันภัยที่มักจะเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี หรือเกิดบ่อยครั้ง เช่น อุทกภัย วาตภัย เป็นต้น

๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส ศักยภาพและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผล ต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้ทำการวิเคราะห์ SWOT แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการแบ่งส่วนราชการ กำหนดโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนครอบคลุม งานในความรับผิดชอบทุกด้าน

๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับงาน

๓. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ บรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน และมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่ ก.จ. กำหนด มีการประเมินทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

๕. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. เป็นองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมาก ทำงานหลากหลายทำให้ในบางครั้งการประสานงาน อาจไม่คล่องตัวและไม่ทั่วถึง

๒. บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ด้านช่าง ด้านสาธารณสุข เป็นต้น

๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน

๔. บุคลากรยังขาดความรู้ ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ

๕. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุ่มเทกำลังกาย และความคิดในการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๗. บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

โอกาส (Opportunity – O)

๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๒. กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)
๔. การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรมากขึ้น
๗. บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรม

อุปสรรค (Threat – T)

๑. ระเบียบ กฎหมายบางเรื่องขาดความชัดเจน ทำให้มีการตีความแตกต่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุ่งยากและล่าช้า
๒. ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการ มีการแก้ไขล่าช้า ไม่สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน
๓. กระบวนการตรวจสอบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอกมีความล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
๔. เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ปรับตัวไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
๕. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๖. บุคลากรบางส่วนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน

๒.๔ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

๒.๔.๑ ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์และการใช้งานแอปพลิเคชันต่าง ๆ
- ๒) ทักษะด้านการฝึกพูดภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน
- ๓) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้

- ๕) ความรู้ด้านการบำรุงรักษารถยนต์
- ๖) ความรู้ด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล

๒.๔.๒ ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- ๒) ความรู้ด้านการเงิน การคลัง
- ๓) ความรู้ด้านงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
- ๔) ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๕) ความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

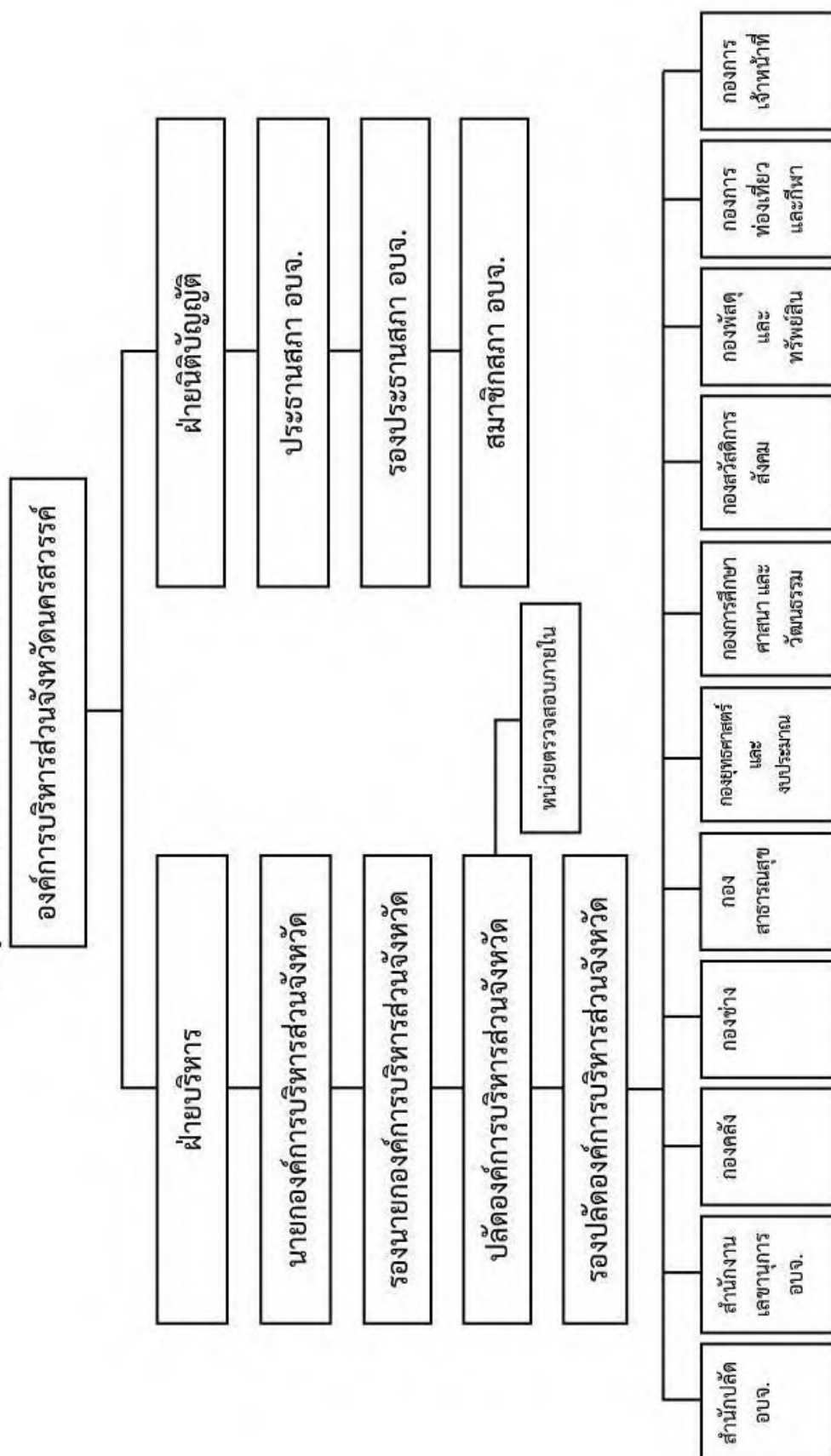
- ๖) ความรู้ด้านงานสารบรรณ
- ๗) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒.๔.๓ ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุขและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- ๒) งานบริการ
- ๓) งานจัดทำแผนงาน โครงการ หรืองบประมาณ
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๕) งานช่าง (งานก่อสร้าง/งานเครื่องจักรกล/งานโยธา)
- ๖) งานดูแลผู้สูงอายุ

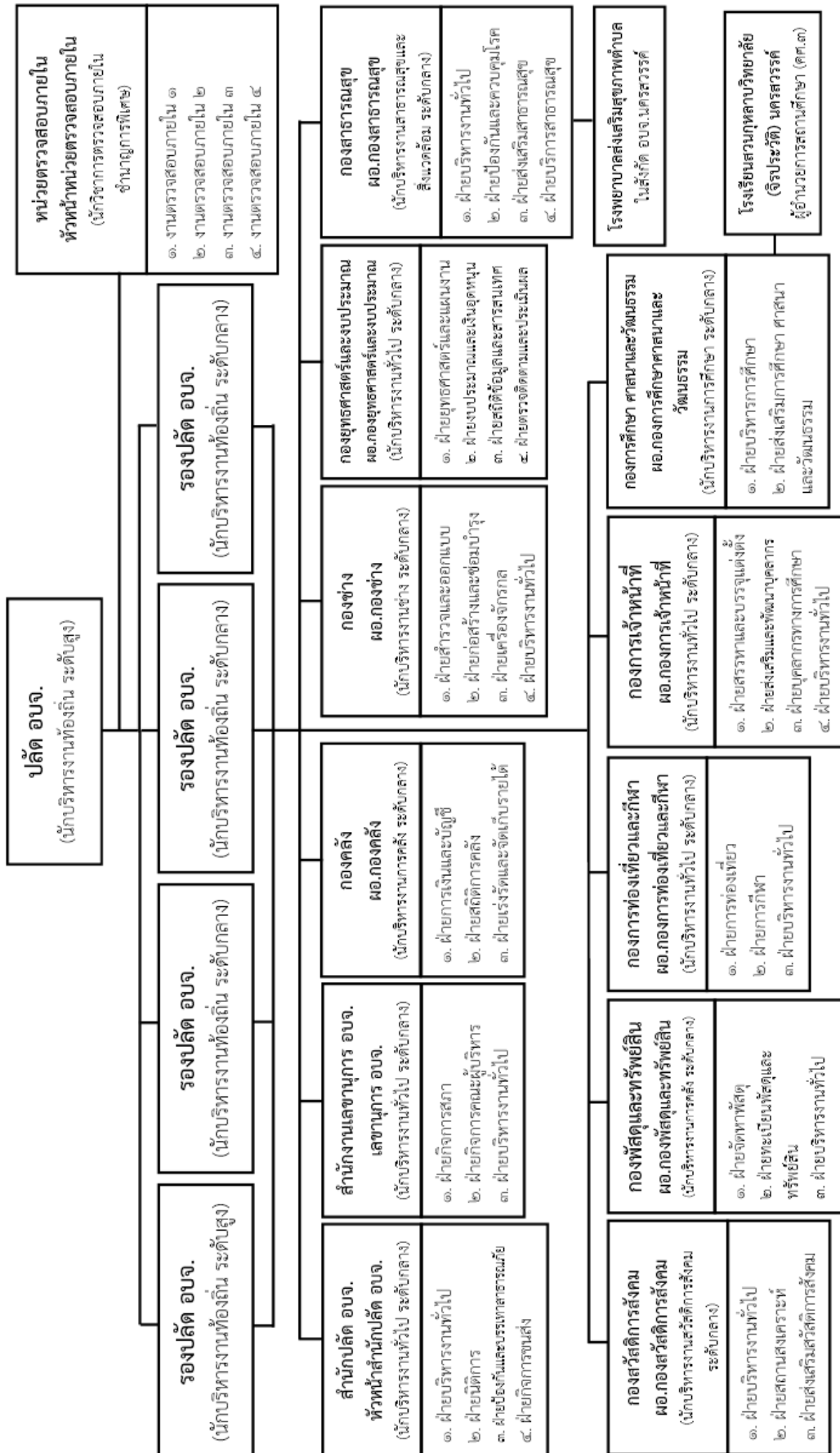
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

แผนภูมิโครงสร้างการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์





กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์





๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
		อัตรากำลัง	มีอยู่จริง	อัตรากำลัง	มีอยู่จริง	อัตรากำลัง	มีอยู่จริง
	ผู้บริหาร(ปลัดฯ/รองปลัดฯ)	๕	๓	-	-	-	-
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๕	๒๓	๒	๒	๗๐	๖๕
๒	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๐	๙	๑	๑	๑๔	๑๔
๓	กองคลัง	๒๖	๑๘	๑	๑	๖	๒
๔	กองช่าง	๔๑	๒๗	๗	๗	๒๐๓	๑๘๓
๕	กองสาธารณสุข	๓๔	๑๓	-	-	๑๐	๙
๖	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑๘	๑๖	-	-	๑๒	๘
๗	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๑	๗	-	-	๑๕	๙
๘	กองสวัสดิการสังคม	๑๗	๑๑	๒	๒	๓๙	๓๕
๙	กองพัสดุและทรัพย์สิน	๒๑	๑๓	-	-	๘	๖
๑๐	กองการท่องเที่ยวและกีฬา	๑๙	๑๓	-	-	๘๐	๗๗
๑๑	กองการเจ้าหน้าที่	๑๖	๑๔	-	-	๔	๑
๑๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๐	๕	-	-	๕	๑
	- โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิระประวัติ)นครสวรรค์	๕๖	๔๖	-	-	๓	๒
	- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑๑๑ แห่ง	๑,๑๘๒	๓๖๕	๑	๑	-	-
	รวม	๑,๔๙๑	๕๘๓	๑๔	๑๔	๔๖๙	๔๑๒



๒.๗ การจำแนกระดับ

คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	-	๑	๙๐	๓๙๒	๕๓	๑	๕๓๗
ข้าราชการครูองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	-	-	-	๓๘	๗	๑	๔๖
ลูกจ้างประจำ	๖	๖	๑	๑	-	-	๑๔
พนักงานจ้าง	๑๔๕	๑๑๔	๖๔	๘๘	๑	-	๔๑๒
รวม	๑๕๑	๑๒๑	๑๕๕	๕๑๙	๖๑	๒	๑,๐๐๙
คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๙๗	๑๑.๙๙	๑๕.๓๖	๕๑.๔๔	๖.๐๔	๐.๒๐	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๐) พยาบาลวิชาชีพ ๑๑) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๒) วิศวกรโยธา ๑๓) วิศวกรเครื่องกล ๑๔) สถาปนิก ๑๕) นักพัฒนาชุมชน ๑๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๗) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๘) นักวิชาการประมง ๑๙) นายแพทย์ ๒๐) ทันตแพทย์ ๒๑) นักสังคมสงเคราะห์ ๒๒) นักวิชาการศึกษา ๒๓) นักสันตินาการ ๒๔) แพทย์แผนไทย ๒๕) เกษตรกร ๒๖) นักพัฒนาการกีฬา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๖) นายช่างโยธา ๗) นายช่างไฟฟ้า ๘) นายช่างเขียนแบบ ๙) นายช่างเครื่องกล ๑๐) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๑๑) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๑๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้



สายงานของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สายงานบริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน
๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑) ครู/ครูผู้ช่วย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								รวม (คน)	อายุ เฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๓	๕๗.๕
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๘	๙	๑๑	๑๐	๓๘	๕๐
วิชาการ	-	๒๔	๔๔	๔๓	๕๗	๗๗	๕๗	๔๙	๓๕๑	๔๙.๗๕
ทั่วไป	-	๔	๒๘	๒๑	๒๖	๓๐	๑๗	๑๙	๑๔๕	๔๕.๗๙
ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	๑๓	๒	๑๔	๖	๗	๔	๔๖	๔๒.๘๙
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	๑	๕	๘	๑๔	๕๔.๒๕
พนักงานจ้าง	๑๐	๔๐	๔๗	๖๙	๘๖	๗๖	๕๐	๓๔	๔๑๒	๔๐.๕๐
รวม	๑๐	๖๘	๑๓๒	๑๓๕	๑๙๑	๑๙๙	๑๔๘	๑๒๖	๑,๐๐๙	๔๘.๖๗
คิดเป็นร้อยละ	๐.๙๙	๖.๗๔	๑๓.๐๘	๑๓.๓๘	๑๘.๙๓	๑๙.๗๒	๑๔.๖๗	๑๒.๔๙	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	๑	๒
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๒	-	๒	๔
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	๑	๑	๒
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	-	๒
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
๗	นักบริหารงานการศึกษา	-	๑	-	๑
๘	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑	๑
๙	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๑๑	นิติกร	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑
๑๓	นักวิชาการคลัง	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	๑	-	-	๑
๑๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๑



ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖	นักวิชาการสาธารณสุข	๔	๗	๔	๑๕
๑๗	พยาบาลวิชาชีพ	๔	๓	๙	๑๖
๑๘	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๑๙	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๒๐	วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-
๒๑	สถาปนิก	-	-	-	-
๒๒	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๒๓	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	-	-
๒๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
๒๕	นักวิชาการประมง	-	-	-	-
๒๖	นายแพทย์	-	-	-	-
๒๗	ทันตแพทย์	-	-	-	-
๒๘	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
๒๙	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๓๐	นักสันตนาการ	-	-	-	-
๓๑	แพทย์แผนไทย	-	-	-	-
๓๒	เภสัชกร	-	-	-	-
๓๓	นักพัฒนาการกีฬา	-	-	-	-
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๓	๑	๒	๖
๓๘	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑	-	-	๑
๓๙	นายช่างโยธา	-	๑	๑	๒
๔๐	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๔๑	นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-
๔๒	นายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๒
๔๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๔๔	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	-	-	-	-
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๔๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-
๔๗	ครู/ครูผู้ช่วย	๓	๒	-	๕
รวม		๑๙	๒๒	๒๔	๖๕

บทที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๓.๑.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

เป้าหมายเชิงปริมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดคาดว่าจะได้นับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำแนกได้ดังนี้

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนไม่น้อยกว่า ๑,๒๖๕ ราย ได้แก่
 - องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จัดอบรมเอง จำนวน ๙๗๐ ราย
 - ส่งตัวเข้ารับการอบรม จำนวน ๙๕ ราย
 - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐๐ ราย
- ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนไม่น้อยกว่า ๑,๒๖๕ ราย
 - องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จัดอบรมเอง จำนวน ๙๗๐ ราย
 - ส่งตัวเข้ารับการอบรม จำนวน ๙๕ ราย
 - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐๐ ราย
- ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนไม่น้อยกว่า ๑,๒๖๕ ราย
 - องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จัดอบรมเอง จำนวน ๙๗๐ ราย
 - ส่งตัวเข้ารับการอบรม จำนวน ๙๕ ราย
 - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐๐ ราย

๓.๑.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรสำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร มีดังนี้

๓.๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๓.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการ เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๓.๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

๓.๓.๑ การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการ ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๓.๓.๒ การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

๓.๓.๓ การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

๓.๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุม สัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพิ่มทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

๓.๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากร เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่มีการปรับปรุงงาน หรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงาน แต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยง เป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือเป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือ สอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Retation) การหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงาน โดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากร อาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้นำผลวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมมาจัดวางหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง โดยจะได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่, หลักสูตรการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง, หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และศึกษาดูงานโครงการตามแนวพระราชดำริ, หลักสูตรการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านงานสารบรรณ

๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานสาธารณสุขและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงานช่าง (งานก่อสร้าง/งานเครื่องจักรกล/งานโยธา), หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านการใช้งานแอปพลิเคชัน Google Apps, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากร



ที่ปฏิบัติงานบริการ, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านการดูแลผู้สูงอายุ, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดทำแผนงาน โครงการ หรืองบประมาณ, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านการฝึกพูดภาษาอังกฤษเบื้องต้นเพื่อการทำงาน, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านการบำรุงรักษารถยนต์

๓) **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เช่น หลักสูตรการพัฒนาตามตำแหน่งในสายงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรในสายงานวิชาการ (นักพัฒนาชุมชน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักประชาสัมพันธ์ สถาปนิก วิศวกรโยธา วิศวกรเครื่องกล นักสังคมสงเคราะห์ นักสันตินาการ พยาบาลวิชาชีพ) และหลักสูตรในสายงานทั่วไป (เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา เจ้าพนักงานสาธารณสุข นายช่างเครื่องกล นายช่างเขียนแบบ)

๔) **ด้านการบริหาร** ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาสายงานผู้บริหาร เช่น หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น, หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป, หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง, หลักสูตรนักบริหารงานช่าง, หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข, หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรด้านการบริหารงานและการบริหารคน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน และหลักสูตรการอบรมออนไลน์ หัวข้อเรื่องบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕) **ด้านคุณธรรมและจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง, หลักสูตรเทคนิคการสร้างทีมงานและสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร

วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้กำหนดหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ดำเนินการพัฒนาเอง จำนวน ๑๒ หลักสูตร รวมถึงหลักสูตรอื่นๆ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องจัดฝึกอบรม และส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามตำแหน่งในสายงานที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จำนวน ๔๕ หลักสูตร หรือหลักสูตรของกระทรวง กรม หน่วยงานอื่น หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นผู้จัด

วิธีการติดตามและประเมินผล

กรณีหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ดำเนินการเอง

- ๑) ใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม
 - ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
 - ๓) รายงานสรุปผลแต่ละหลักสูตรเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - ๔) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม
- ๓ เดือน เพื่อเปรียบเทียบก่อนการเข้ารับการพัฒนากับหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร



กรณีบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด

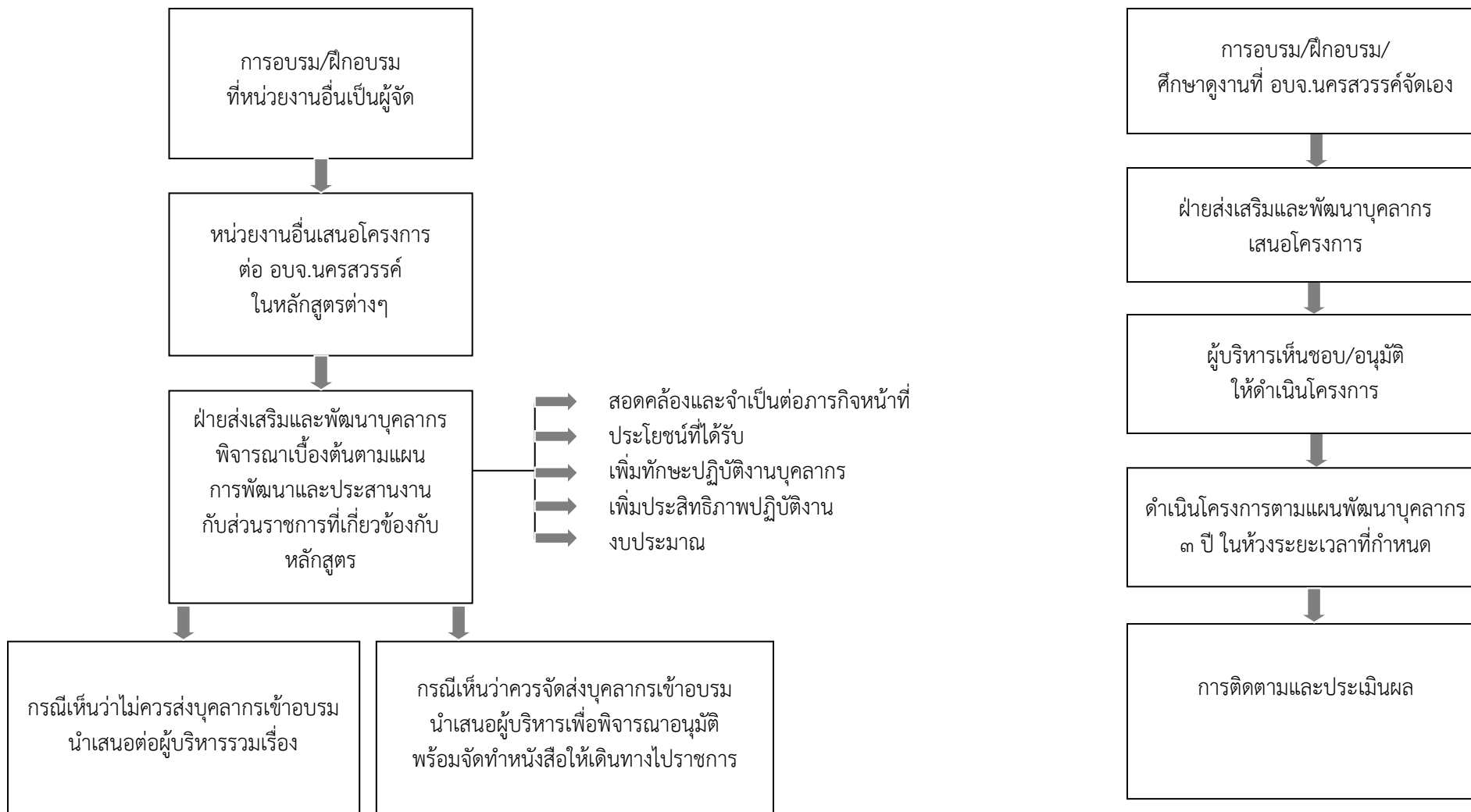
๑) บุคลากรต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ภายใน ๖๐ วัน

๒) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม ๓ เดือน เพื่อเปรียบเทียบก่อนการเข้ารับการพัฒนากับหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้กำหนดแผนผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ดังนี้



ผังการพัฒนาบุคลากร การอบรม/การฝึกอบรมทั่วไป



๓.๕ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

๓.๕.๑ การตรวจสอบ

๑) ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีหน้าที่จัดทำประวัติและทะเบียนควบคุมการจัดส่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อบันทึกข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดในแต่ละส่วนราชการ เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมและตรวจสอบความถี่ของผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรจากฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตในเบื้องต้น ทั้งนี้ การอนุญาตไม่ให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

๓.๕.๒ การติดตาม

๑) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร รายงานผลต่อผู้บริหารตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ กำหนดว่า ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติภายในหกสิบวันนับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ

๒) ให้ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ รายงานผลการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่างๆ ในภาพรวมขององค์กร

๓) ดำเนินการติดตามผลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร รอบ ๓ เดือน

๓.๕.๓ การประเมินผล

หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ดำเนินการเอง

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม

๒) การประเมินผลความพึงพอใจจากผู้เข้ารับการพัฒนา เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถที่เข้าร่วมในแต่ละหลักสูตรตามความคาดหวัง

๓) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๔) การสรุปผลความสำเร็จในภาพรวมของทุกหลักสูตร

หลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด

๑) การนำคะแนนทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมาแนบกับรายงานผลการฝึกอบรม

๒) การให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบกับก่อนการเข้ารับการพัฒนา และหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร (ตามแบบติดตามและประเมินผล)

บทที่ ๔ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล จึงได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจงาน คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรในสังกัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๕. มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานโดยให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท

๖. มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)



บทที่ ๕ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
การวางแผนอัตรากำลัง	ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจงาน คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	เดือน ต.ค. - ส.ค. ของปีงบประมาณ ๖๗-๖๙
การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	ตลอดปีงบประมาณ ๖๗-๖๙
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	- ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. - ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ของปีงบประมาณ ๖๗ - ๖๙
มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความครบถ้วนถูกต้อง ทันสมัย และสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓	✓	✓	ตลอดปีงบประมาณ ๖๗-๖๙



๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
การพัฒนาศักยภาพระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๙,๐๐๐	๑๒๙,๐๐๐	๑๒๙,๐๐๐	✓	✓	✓	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ๑) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ๒) นักบริหารงานทั่วไป ๓) นักบริหารงานการคลัง ๔) นักบริหารงานช่าง ๕) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗) นักบริหารงานการศึกษา ๘) นักจัดการงานทั่วไป ๙) นักทรัพยากรบุคคล ๑๐) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๑) นิติกร ๑๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๓) นักวิชาการคลัง ๑๔) นักวิชาการพัสดุ ๑๕) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๖) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๗) พยาบาลวิชาชีพ ๑๘) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๒,๖๕๐,๐๐๐	๒,๖๕๐,๐๐๐	๒,๖๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด (ต่อ)	๑๙) วิศวกรโยธา ๒๐) วิศวกรเครื่องกล ๒๑) สถาปนิก ๒๒) นักพัฒนาชุมชน ๒๓) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๒๔) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒๕) นักวิชาการประมง ๒๖) นายแพทย์ ๒๗) ทันตแพทย์ ๒๘) นักสังคมสงเคราะห์ ๒๙) นักวิชาการศึกษา ๓๐) นักสันตนาการ ๓๑) แพทย์แผนไทย ๓๒) เกษีกร ๓๓) นักพัฒนาการกีฬา ๓๔) เจ้าพนักงานธุรการ ๓๕) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓๖) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓๗) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓๘) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๓๙) นายช่างโยธา ๔๐) นายช่างไฟฟ้า ๔๑) นายช่างเขียนแบบ ๔๒) นายช่างเครื่องกล ๔๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔๔) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๔๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๙,๐๐๐	๑๒๙,๐๐๐	๑๒๙,๐๐๐	✓	✓	✓	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	รวม		๒,๓๗๗,๐๐๐	๒,๓๗๗,๐๐๐	๒,๓๗๗,๐๐๐				



การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๑๐๐,๐๐๐	-		✓		กองการเจ้าหน้าที่
	๒) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๑๐๐,๐๐๐	-		✓		อบจ.นครสวรรค์
	๓) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมภายในและประเมินความเสี่ยง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐,๐๐๐	-	-	✓			กองการเจ้าหน้าที่
	๔) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านงานสาธารณสุขและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	อบจ.นครสวรรค์
	๕) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐	-	-	✓			กองการเจ้าหน้าที่
	๖) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดทำแผนงาน โครงการ หรืองบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๑๐๐,๐๐๐			✓	อบจ.นครสวรรค์
	๗) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของข้าราชการครู อบจ.	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานและพร้อม รองรับการเปลี่ยนแปลง	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะด้านงานสารบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๑๐๐,๐๐๐	-		✓		กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
รวม			๖๐๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐				



การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	✓	✓	✓	๑) กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการ วิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ เรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	✓	✓	✓	๑) กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการ วิชาการ
รวม			๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐				



เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ			หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้าง ความสมัครสมานสามัคคีใน องค์กร	หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และศึกษาดูงานโครงการ ตามแนวพระราชดำริ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	
รวม			๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐				

บทที่ ๖ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๖.๑ ความรับผิดชอบ

๖.๑.๑ บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบแนวคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๖.๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ใช้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๖.๑.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ทราบ

๖.๒ การติดตามและประเมินผล

๖.๒.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๖.๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๖.๒.๓ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการต่อไป

๖.๒.๔ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๖.๒.๕ ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖.๒.๖ กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖.๒.๗ กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี