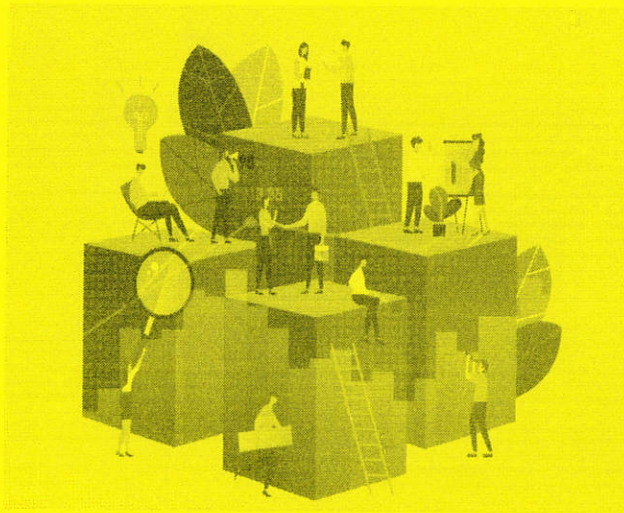




แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก



ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑ - ๓
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๔ - ๕
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สรุปจากการสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัด สรุปจากการแบบสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร สรุปจากข้อมูลด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สรุปการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกพิษณุโลก (PPAO - HR SWOT Analysis)	๖ - ๑๒
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๓ - ๑๙
บทที่ ๕ แนวทางปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก <u>ตารางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุคลากร ๕ ปี</u>	๒๐ - ๒๑
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๒๒
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๒๓
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๒๔
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๒๕

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ฉะนั้น บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม จะทำให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ในการนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรฯ ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและเสริมสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วน และแนวทางการพัฒนา ข้อ ๑.๑ การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ การทำงานของบุคลากร ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรม บทบาทภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และเป็นไปตามประกาศ ก.จ.พิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ตามหลักการและเหตุผลดังกล่าว จะกำหนดวิธีการที่เหมาะสม และสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรม หรือ วิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน และแนวคิดด้านการพัฒนาตามรูปแบบวิธีการพัฒนาต่างๆ รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการเตรียมความพร้อมด้านการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สามารถผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องในด้านอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ให้ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ตามประกาศ ก.จ.พิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ มีองค์ประกอบที่สำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

/ (๕) ด้านคุณธรรม...

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ประเด็นตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์ฯ ซึ่งได้กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและเสริมสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วน

พันธกิจ (Mission)

- ๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถการทำงานของบุคลากร ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนา อาคาร สถานที่ปฏิบัติงาน สนามกีฬา และสถานที่อื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกให้สะอาด เรียบร้อย สวยงาม และปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมต่างๆ
- ๑.๔ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมโครงการที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด นโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๑.๖ ส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ ประเมินตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพขององค์กร
- ๑.๗ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกทุกรูปแบบ เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรม บทบาท ภารกิจ หน้าที่ และการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทุกด้าน โดยมุ่งเน้นให้มีภาษาต่างประเทศ หรือ ภาษาอาเซียน

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก : องค์กรแห่งการพัฒนา เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เป็นกรอบตัวชี้วัดที่กำหนดตามยุทธศาสตร์ รวมถึง แผนงาน/โครงการที่เหมาะสม สอดคล้องสนับสนุน ต่อพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ด้านการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒. เพื่อพัฒนาศูนย์ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี และมีคุณธรรมจริยธรรมอันดี อันจะส่งผลทำให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

/ เป้าหมาย...

เป้าหมาย

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง และสายงานตามหลักสูตรการพัฒนาน้อยในหนึ่งหลักสูตร หรือ หลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ระบบ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนากุศลกร
๒. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
๓. กำหนดกิจกรรม/โครงการ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์

การพัฒนากุศลกร

๔. การประสานงาน และการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ด้านกระบวนการ วิธีการ ขั้นตอน ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ให้แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อนำไปสู่การวางแผนงาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ตามที่ได้กำหนดไว้

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางของการพัฒนาศูนย์บุคลากร เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจหลักขององค์กร โดยมีวิธีการและการใช้เครื่องมือตัวชี้วัด รวมถึง มีระบบการติดตามประเมินผลด้านการพัฒนาพัฒนาศูนย์บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งจะเป็นการช่วยสนับสนุนผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ประสบความสำเร็จโดยผ่านทางระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

๑. การกำหนดประเด็นหลักของยุทธศาสตร์ โดยการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ และการกำหนดตัวชี้วัดในระดับองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาศูนย์บุคลากร โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้ เพื่อให้ผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้ ด้วยการกำหนดจุดแข็ง (Strengths : S) และจุดอ่อน (Weaknesses : W) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพการต่างๆ แบบเชิงกว้าง เพื่อตรวจสอบว่าสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities : O) และสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นอุปสรรค (Threat : T) ต่อการพัฒนาศูนย์บุคลากร ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จ หรือไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ จากเหตุผลดังกล่าว มีขั้นตอนดังนี้

๑) ร่วมประชุมแบบระดมสมอง (Work Shop) เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร

๒) การสัมภาษณ์เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ และการแสดงความคิดเห็น ที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาศูนย์บุคลากร ของผู้บังคับบัญชา บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

๓) การพิจารณาวิเคราะห์การให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นความสำคัญลำดับ

๔) การวิเคราะห์ให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์บุคลากร เช่น การจัดโครงการฝึกอบรม การจัดส่งให้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านบุคลากร ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผลการวิเคราะห์ ตามเทคนิค SWOT analysis เป็นข้อมูลที่สนับสนุนในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรได้ และเป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้อง ให้มีความสอดคล้องที่เป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทราบแนวทางของการพัฒนาศูนย์บุคลากรที่มีความเหมาะสม และนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

๔. ศึกษาตัวแบบด้านการพัฒนาของบุคลากร ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยการเลือกสรรแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/ ๕. จัดทำแผนยุทธศาสตร์...

๕. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร (HRD Strategy) ที่เป็นขั้นตอน และกำหนดรายละเอียดพร้อมการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) โดยการนำข้อมูล จากขั้นตอนที่ ๑-๔ มาทำการพิจารณาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นของปัญหา ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดจะต้องสอดคล้องกับกิจกรรม/โครงการที่กำหนดไว้ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรฯ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว จะต้องมีการประเมินผล สรุปผล และการติดตามผลความก้าวหน้า หากพบปัญหาและอุปสรรคใดๆให้นำผลสรุปดังกล่าวแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และรายงานให้ผู้บริหาร ทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ได้นำข้อมูลจากหลายๆ ด้าน มาสรุปผล และทำการวิเคราะห์ เพื่อประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยนำมาใช้ในด้านการพัฒนา และแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อน หรือ ข้อบกพร่องของบุคลากร โดยการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น ด้านการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และมีการพัฒนาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ที่ได้ทำการวิเคราะห์จากข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ปรากฏเป็นผลสรุปได้ดังนี้

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (หัวหน้าส่วนราชการ) และผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาบุคลากร
๒. จัดทำแบบสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พร้อมทั้ง จัดทำแบบสรุปผลการสำรวจฯ
๓. รวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยการจัดกลุ่ม ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์จากข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้เทคนิค SWOT analysis

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร (หัวหน้าส่วนราชการ) และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสอบถามด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการและบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

การสัมภาษณ์ สรุปผลปรากฏได้ดังนี้

๑. การจัดการอัตรากำลังของบุคลากร ควรปรับปรุงอัตรากำลังให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ตามตำแหน่งและสายงาน เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคลากร มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๒. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ควรอยู่ในหลักของ Put the right man in the right job กล่าวคือ การมอบหมายคนให้เหมาะสมกับงาน ตามตำแหน่ง คุณวุฒิ ลักษณะงาน และมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนดไว้
๓. การพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนโครงการฝึกอบรมและดำเนินการตามแผน ขั้นตอน และเป็นระบบอย่างชัดเจน
๔. ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับชั้น มีความเป็นภาวะผู้นำ เช่น ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านการบริหารคน และด้านการบริหารงบประมาณ
๕. บุคลากรในองค์กร มีจิตสำนึกที่ดี เช่น การรักษาระเบียบวินัยของการเป็นข้าราชการที่ดี ด้านคุณคุณธรรม จริยธรรม ด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมภายในองค์กร และการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ให้การยอมรับ รวมถึงมีความเชื่อมั่นในนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน

/ ๖. บุคลากรบางส่วน...

๖. บุคลากรบางส่วนในองค์กร มีลักษณะการทำงานเฉพาะหน้าที่เดียว และไม่สามารถทำงานแทนกันได้ ขาดปฏิสัมพันธ์ ด้านการประสานงาน การสื่อสาร ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงขาดการติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

๗. สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมดี เหมาะแก่การปฏิบัติงาน และมีงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร

๘. บุคลากรในหน่วยงาน ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถด้านการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๙. หน่วยงานมีระบบการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาได้ให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ และกฎหมายที่ถูกต้อง

๑๐. หน่วยงานมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๑๑. หน่วยงานมีการประชุมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการติดตามงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลจากแบบสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สรุปลำดับตามรายละเอียดต่อไปนี้ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวนคน	%
ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม		
หัวหน้าส่วนราชการ	๑๔	๑.๘๒
หัวหน้าฝ่าย	๒๘	๔.๒๑
ข้าราชการสายปฏิบัติ	๒๓๙	๒๘.๙๗
ลูกจ้างประจำ	๒๗	๕.๐๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๖๗	๓๔.๗๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๑๖	๒๕.๑๘
รวม	๗๙๑	๑๐๐

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยการพิจารณาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นที่แท้จริงของบุคลากรและหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมาย วิชาการ และการพัฒนาบุคลิกภาพ การสร้างเครือข่ายด้านการปฏิบัติงาน ให้องค์กรมีความพร้อมให้บริการสาธารณะได้อย่างมีคุณภาพ และยกระดับมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

/ เพื่อให้ได้องค์ความรู้...

เพื่อให้ นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ ตามหลักสูตรของมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหนึ่งหลักสูตร หรือ หลายหลักสูตร

การพัฒนาข้าราชการ ประกอบด้วยหลักสูตรของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ทั้งนี้ ได้ดำเนินการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทาง สำหรับการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จากบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และ แบบสำรวจฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจในส่วนราชการ
- ส่วนที่ ๒ ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการพัฒนากุศลกร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
- ส่วนที่ ๓ ข้อมูลความต้องการ/ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ ความรู้
- ส่วนที่ ๔ รายละเอียดเอกสารแนบท้าย แบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนากุศลกร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

จากการศึกษาข้อมูล เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) ได้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนากุศลกร ในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยสรุปผลได้ดังนี้

๑. บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการในการฝึกอบรมและ ให้ความสำคัญด้านสมรรถนะหลักเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นความรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรม และมีการพัฒนาตนเอง จากการจัดทำโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดให้ รวมถึงหน่วยงานภายนอกที่เป็นผู้จัด ทั้งที่เป็นหลักสูตรด้านสมรรถนะเฉพาะ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะทางการบริหาร ด้านทักษะที่จำเป็น และด้านความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำความรู้ ที่ได้รับมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ จากแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึ กอบรมฯ โดยภาพรวม บุคลากรฯ โดยมีข้อเสนอแนะ เรื่องการจัดทำโครงการฝึกอบรม ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดพิษณุโลก ตามรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ควรจะมีการพัฒนาโดยการจัดโครงการฝึกอบรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับบุคลากรทางด้านการสร้างจิตสาธารณะ จิตสำนึกที่ดีในการทำงานด้วยความเสียสละต่อส่วนราชการ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะและองค์กร และควรพัฒนาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องด้านการครองคน การครองงานตามหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติ และควรพัฒนาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกันภายใน องค์กรได้อย่างมีความสุข

/๒.๒ ควรมีการพัฒนา....

๒.๒ ควรมีการพัฒนาฝึกอบรมทางด้านภาษา คอมพิวเตอร์ รวมถึง ด้านเทคโนโลยี ที่ทันสมัย การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาการเขียนหนังสือราชการตามระเบียบงานสารบรรณ และพัฒนา การให้บริการที่ดี เพราะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการฝึกอบรมความรู้ในแต่ละสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นประจำทุกปีและต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ของตัวบุคคลากรเอง ทั้งนี้ จะต้อง มีการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามแบบประเมินในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ ควรจัดทำโครงการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรให้ครบถ้วน ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีการสำรวจสถิติการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพิจารณาคัดเลือกในการจัดส่งบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการรับการอบรมหลักสูตรนั้นๆ ให้ได้เข้ารับการอบรม หลักสูตรตามแผนการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตำแหน่งในสายงานและหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักขององค์กรด้วย ทั้งนี้ จะต้องมีการจัดทำข้อมูลสถิติในรายละเอียดดังกล่าวไว้ เพื่อจัดทำแบบรายงานผล และสามารถตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับประเด็นปัญหาด้านการบริหารบุคลากรในปัจจุบัน มีผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

๑. การที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงาน และสั่งการด้วยวาจาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ควรจะสั่งการฯ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นหลักฐานในการสั่งการและนำมาสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน
๒. ผู้บังคับบัญชา ควรที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีที่มีการชี้แจง รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๓. ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน ยังขาดความต่อเนื่องและขาดการนำองค์ความรู้ ใหม่ๆ มาสู่การพัฒนาได้อย่างเพียงพอ
๔. การจัดทำโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการและขั้นตอน ของการจัดทำโครงการ ยังขาดการติดตามและประเมินผลของผู้เข้าร่วมโครงการฯ อย่างเป็นรูปธรรม

ผลสรุปจากข้อมูลด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากรได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญจากโครงสร้างการบริหาร งานบุคคลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน และมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน ๓ แห่ง รายละเอียดดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
๓. กองคลัง
๔. กองช่าง
๕. กองแผนและงบประมาณ
๖. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๗. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
 - โรงเรียนศรีอินทราทิตย์พิทยาคม
 - โรงเรียนบางกลางท่าวพิทยาคม

/ ๘. กองพัสดุและทรัพย์สิน...

๘. กองพัสดุและทรัพย์สิน
๙. กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. กองการเจ้าหน้าที่
๑๑. หน่วยตรวจสอบภายใน

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จากข้อมูลรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน (คน)			
		ข้าราชการ /ข้าราชการครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑.	สำนักปลัด อบจ.	๒๖	๕	๒๓	๘
๒.	กองกิจการสภา อบจ.	๑๐	-	๗	๑
๓.	กองคลัง	๒๐	-	๔	-
๔.	กองช่าง	๖๐	๑๕	๑๑๑	๑๒๖
๕.	กองแผนและงบประมาณ	๒๑	๑	๒๓	๙
๖.	กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑๓	๔	๑๕	๑๐
๗.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๗	๑	๒๕	๒๓
	- โรงเรียนศรีอินทราทิตย์ฯ	๒๘	-	๙	๕
	- โรงเรียนบางกลางท่าวฯ	๘	-	๙	๒
	- โรงเรียนกีฬา อบจ.พล	๑๗	-	๒๐	๑๑
๘.	กองพัสดุและทรัพย์สิน	๑๗	-	๑๒	๑
๙.	กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๗	-	๓	๑๙
๑๐.	กองการเจ้าหน้าที่	๑๙	๑	๕	๑
๑๑.	หน่วยตรวจสอบภายใน	๘	-	๑	-
	รวม	๒๘๑	๒๗	๒๖๗	๒๑๖

สรุปการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน จังหวัดพิษณุโลก (PPAO - HR SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ได้กำหนดแบ่งส่วนของการจัดทำ SWOT บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มข้อมูล ได้แก่

๑. ข้อมูลที่ได้จากบุคลากรทุกคนในสังกัด อบจ.พิษณุโลก จากการกรอกแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

๒. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนราชการฯ เพื่อให้ได้ทราบถึงความคาดหวัง ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

๓. ข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ ได้นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประชุมร่วมกัน กับคณะทำงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘) โดยร่วมกันพิจารณา จัดทำ HR SWOT ในการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยการเน้นประเด็นหลัก ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรฯ จากการวิเคราะห์สรุปผลได้ตามรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการบริหารงานตามนโยบาย แบบเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติภารกิจที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการฯ
- บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ และมีส่วนร่วม กับชุมชนในท้องถิ่น
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สนับสนุนและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถการทำงานของบุคลากร ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรม บทบาทภารกิจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และเป็นไปตามประกาศ ก.จ.พิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เป็นงานหลักที่สำคัญ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานรอง
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมฯ ตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่กำหนด อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำหลักการทางทฤษฎีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

/ จุดอ่อน (Weaknesses)....

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรบางส่วนยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการทำงานผิดพลาด เนื่องจากมีปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่กำหนด จึงทำให้ต้องมีเหตุชี้แจงจากหน่วยงานผู้ตรวจสอบ
- บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรแล้ว แต่ยังไม่มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ให้ครบถ้วน
- บุคลากรบางส่วน ขาดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในการปฏิบัติ เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมและรักษาระเบียบวินัย เป็นต้น
- บุคลากรบางส่วนมีศักยภาพในตนเอง แต่ไม่ได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

โอกาส (Opportunities)

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีผลการปฏิบัติงานได้เป็นที่น่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน
- รัฐบาลได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ และหน้าที่หลักทางการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรค (Threats)

- ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีข้อจำกัดในเรื่องกฎหมาย ข้อระเบียบ หรือหนังสือสั่งการต่างๆ รวมถึงได้รับการพิจารณาข้อระเบียบตามหนังสือสั่งการ และแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน อันจะทำให้การปฏิบัติงาน เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเกิดความล่าช้า
- หน่วยงานผู้กำกับดูแลขาดประสิทธิภาพในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้มีแนวทางปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน และมีข้อผิดพลาด

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากหัวหน้าส่วนราชการฯ และบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งข้อมูลทางด้านยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้ถูกนำมาวิเคราะห์และสรุปผล เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) ได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ให้เป็นกรอบกลยุทธ์/เป้าประสงค์ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์ ให้ได้รับความรู้ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

“พัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมคุณธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน
อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ”

คำจำกัดความของวิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือ สมรรถนะ Competency

ความหมาย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น หรือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม มาจากความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลนั้น สร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

๒. ส่งเสริมคุณธรรม

ความหมาย การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงควรมีและใส่ไว้ในใจในการปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ ไม่เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ประกอบด้วย ๔ หลักธรรม ดังนี้

- ๑) พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ว่าด้วยคุณธรรม ๔ ประการ
- ๒) หลักธรรมาภิบาล
- ๓) หลักพรหมวิหาร ๔
- ๔) หลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมทั้ง ๔ ข้อ ข้างต้น เป็นหลักธรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนำไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ตั้งแต่ครอบครัว การทำงานและสังคม ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นจิตสำนึกในตัวเอง

๓. การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ความหมาย การปฏิบัติงานที่เป็นระบบของบุคลากรในองค์กรทุกๆ ด้าน โดยตั้งอยู่บนฐานกระบวนการของความต่อเนื่อง อันได้แก่

- ๑) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ๒) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- ๓) การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

/ ๔. การปฏิบัติงาน...

๔. การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

หมายถึง การปฏิบัติงาน ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พันธกิจของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

๑. สนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน
๒. ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรม มีหลักการคิด มีจิตสำนึกที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน
๓. การส่งเสริมสนับสนุน ทางด้านถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และสร้างเครือข่าย ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๔. เสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร

สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

คำจำกัดความของสมรรถนะหลัก

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ความหมาย ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือ ให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนหน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้ง ยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และ ทำทนาย ชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

ความหมาย การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการเพื่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

/ ๓. ความเข้าใจในองค์กร...

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organizational Awareness)

ความหมาย ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสนำทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลความเข้าใจนี้ รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่อุบัติขึ้นจะมีผลต่อองค์กร และภารกิจที่ตนปฏิบัติอยู่อย่างไร

๔. การบริการเป็นเลิศ (Service Mind)

ความหมาย ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในหน่วยงาน ในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ อันได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประชาชน ตลอดจน ของหน่วยงานอื่นๆ ที่มาขอรับบริการ

๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ความหมาย ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานส่วนราชการ หรือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

เป้าหมายความสำเร็จของงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก (PPAO - Goal Setting)

“ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนที่กฎหมายกำหนด”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความเข้าใจ มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

กลยุทธ์/เป้าประสงค์ และแนวทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณาจารย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การพัฒนาคูคณาจารย์ให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตามระดับตำแหน่งในสายงาน

กลยุทธ์/เป้าประสงค์

๑. มีกระบวนการพัฒนาคูคณาจารย์ให้มีสมรรถนะหลักในการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. พัฒนาศักยภาพความเป็นมืออาชีพให้แก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมบทบาทของบุคลากรต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. พัฒนาคูคณาจารย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๙๐ ของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้เข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาคูคณาจารย์ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
๒. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากร ได้รับการพัฒนาตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ
๓. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ (การจัดทำโครงการ/กิจกรรม)

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาคูคณาจารย์ทุกตำแหน่งตามสายงานที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
๒. จัดทำโครงการ/กิจกรรม ตามแนวทางการพัฒนาคูคณาจารย์ฯ
๓. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาคูคณาจารย์ด้านทักษะ ความรู้ เพิ่มเติม และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่

ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

/ ยุทธศาสตร์ที่ ๒...

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี
 อย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/เป้าประสงค์

เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม
 เพื่อให้ผู้รับบริการและประชาชนในท้องถิ่นได้รับบริการที่ดี

ตัวชี้วัด

ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร มีหลักปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและงานบริการ
 ประชาชนในท้องถิ่น โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางปฏิบัติ (การจัดทำโครงการ/กิจกรรม)

๑. จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรม สำหรับบุคลากรเพื่อประกาศ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
 ให้บุคลากรในองค์กรฯ ทราบ
๒. จัดทำประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและประกาศข้อบังคับ
 ทางด้านจรรยาบรรณของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
๓. จัดทำขั้นตอน เพื่อการติดต่อสื่อสารและระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน
 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องโดยยึดหลัก
 ธรรมาภิบาล
๔. การจัดทำโครงการฝึกอบรมฯ

ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

พัฒนาบุคลากรให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน
 และเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์/เป้าประสงค์

๑. มีระบบการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM) เพื่อถ่ายทอดความรู้ และ
 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง
๒. รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยจัดทำประกาศเผยแพร่ให้บุคลากรฯ
 ได้เข้าถึงองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และนำมาประยุกต์ใช้
 ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเครือข่ายด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

/ ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ผู้เข้าร่วมกิจกรรม / โครงการของส่วนราชการ ที่ขอความร่วมมือ และขอรับการสนับสนุน
๒. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร ได้รับความรู้จากข้อมูลข่าวสาร และการเข้าถึงองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ (การจัดทำโครงการ/กิจกรรม)

๑. จัดทำกิจกรรมและเข้าร่วมโครงการของส่วนราชการอื่นๆ
๒. จัดทำโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และหน่วยงาน ภายนอกอื่นที่เป็นประโยชน์ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำแผนขั้นตอนการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรตามช่องทางการสื่อสารที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพ
การปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

กลยุทธ์/เป้าประสงค์

๑. มีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความสุข และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
๒. มีระบบการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร มีความพึงพอใจ ต่อองค์กรอยู่ในระดับดีขึ้นไป
๒. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร ได้รับการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ (การจัดทำโครงการ/กิจกรรม)

๑. จัดทำแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
๒. วางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสายงาน

/ ๓. ประชาสัมพันธ์...

๓. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ให้แก่บุคลากรฯ เช่น การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนสายงาน และสิทธิประโยชน์ รวมถึงการให้ความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ Competency และการประเมินผลงาน Performance Management

ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๘

บทที่ ๕

แนวทางปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้กำหนดไว้ในแผนงานโครงการ (Action Plan) เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาศูนย์กลางตามรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ๕ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ต้องกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จ ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ

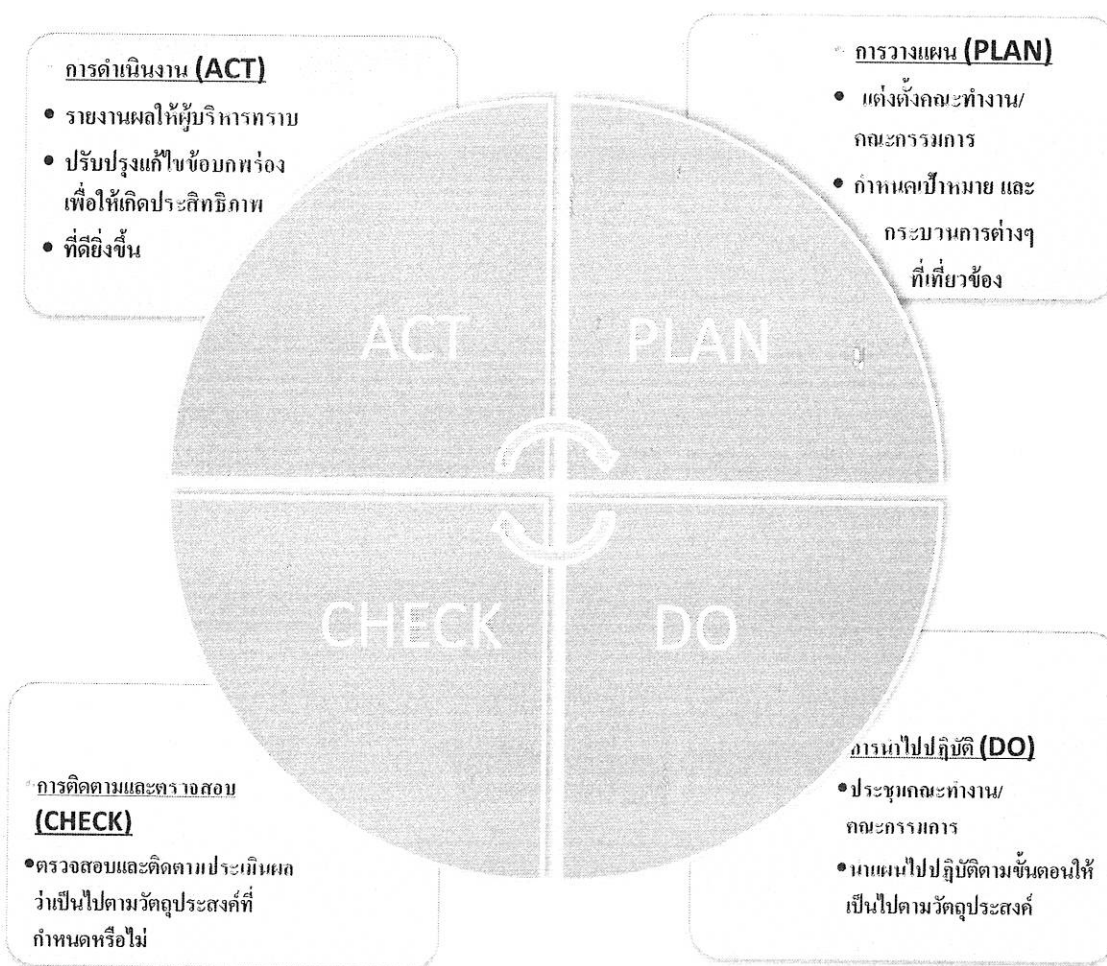
๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตามระยะเวลาที่กำหนด ต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

๒) จัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางฯ ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาศูนย์กลาง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน มีการประสานงาน และสร้างความเข้าใจ ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องของทุกส่วนราชการ ในสังกัด เพื่อให้ นำแผนไปสู่การปฏิบัติที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ต่อไป

ด้านการติดตามประเมินผล

เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ว่าเกิดผลสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ และหากพบว่ามีข้อผิดพลาด ก็จะได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผังแสดงวงจรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก (ยุทธศาสตร์ที่ ๑)

ความต้องการพัฒนาบุคลากร อบจ. พส.	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	แนวทางการปฏิบัติ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การติดตาม / ประเมินผล	หมายเหตุ
สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ - การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน	๑. การพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่ง ในสายงาน	๑. มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละ ๙๐ ของสายงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ได้เข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดพิษณุโลก	ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘)	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ทุกตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้ ๑.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงานราชการ ๑.๒ หลักสูตรการพัฒนา ภัยร่วมกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ ๑.๓ หลักสูตรความรู้ และ ทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละ ตำแหน่ง	ส่วนราชการ (ทุกส่วน) ในสังกัด อบจ.พส. และ กองการเจ้าหน้าที่	ภายในปีงบประมาณ ของการดำเนินการ	
	๓. พัฒนาบุคลากรให้ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีและ นวัตกรรมสมัยใหม่	๓. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ และ ทักษะที่ก้าวล้ำซึ่ง กับการปฏิบัติงาน ทางด้านเทคโนโลยี และ นวัตกรรมสมัยใหม่ อย่างต่อเนื่อง	๓. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ และ ทักษะที่ก้าวล้ำซึ่ง กับการปฏิบัติงาน ทางด้านเทคโนโลยี และ นวัตกรรมสมัยใหม่ อย่างต่อเนื่อง	ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘)	๓. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วม โครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนา บุคลากรด้านทักษะ ความรู้ เพิ่มเติม และก้าวทัน ต่อ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่	ส่วนราชการ (ทุกส่วน) ในสังกัด อบจ.พส. และ กองการเจ้าหน้าที่	ภายในปีงบประมาณ ของการดำเนินการ	

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก (ยุทธศาสตร์ที่ ๒)

ความเชื่อมโยงกับพันธกิจหลักของการพัฒนาบุคลากร อบจ.พส.	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	แนวทางปฏิบัติ โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ	การติดตาม / ประเมินผล	หมายเหตุ
ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม มีหลักการศึกษา มีจิตสำนึกที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน	๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี อย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้บริหาร และประชาชนในท้องถิ่น ได้รับบริการที่ดี	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร มีหลักปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงาน บริการประชาชนในท้องถิ่น โดยยึดหลักปฏิบัติ ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘)	๑. จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรม สำหรับบุคลากร เพื่อประกาศ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ในองค์กรฯ ทราบ ๒. จัดทำประกาศนโยบาย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และประกาศข้อบังคับ ทางด้านจรรยาบรรณ ของข้าราชการ อบจ.พิษณุโลก ๓. การจัดทำขั้นตอน เพื่อการ ติดต่อดีเอส และระบบ การรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๓. การจัดทำโครงการฝึกอบรมฯ	ฝ่ายวินัย และเสริมสร้างคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่	ภายในปีงบประมาณ ของการดำเนินงาน	

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก (ยุทธศาสตร์ที่ ๓)

ความเชื่อมโยงกับพันธกิจหลักของการพัฒนาบุคลากร อบจ.พส.	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	แนวทางการปฏิบัติ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การติดตาม / ประเมินผล	หมายเหตุ
ส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนา	๓. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้ของบุคลากร	๑. มีระบบ การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร KM ที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทั้งภายใน และภายนอก องค์กรอย่างต่อเนื่อง	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ของส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ได้รับ การความร่วมมือ และขอรับ การสนับสนุน	ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘)	๑. จัดทำกิจกรรมและโครงการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างภายในและภายนอก ๒. จัดทำโครงการฝึกอบรมฯ สำหรับบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างหน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ทั้งเป็นประโยชน์ในรูปแบบประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	ส่วนราชการ (ทุกส่วน) ในสังกัด อบจ.พิษณุโลก และ กองการเจ้าหน้าที่	ภายในปีงบประมาณ ของการดำเนินงาน	
		๒. รวบรวมองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยจัดทำประกาศเผยแพร่ ให้บุคลากรได้เข้าถึง องค์ความรู้ เพื่อการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร และนำมาปรับประยุกต์ใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ได้รับข้อมูลข่าวสาร และ การเข้าถึงองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร	ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘)	๓. จัดทำแผนผังตอน การถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากร ตามช่องทาง การสื่อสารที่เป็นระบบ อย่างต่อเนื่อง	ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	ภายในปีงบประมาณ ของการดำเนินงาน	
		๓. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม เครือข่ายต่างๆ อย่างต่อเนื่อง						

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก (ยุทธศาสตร์ที่ ๕)

ความเชื่อมโยงกับพันธกิจหลัก ของการพัฒนาบุคลากร อบจ.พส.	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	แนวทางปฏิบัติ โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ	การติดตาม / ประเมินผล	หมายเหตุ
เสริมสร้างการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร	๔. ส่งเสริมและพัฒนา ประสิทธิภาพ และ ยกระดับคุณภาพการ ปฏิบัติงาน เพื่อความ ก้าวหน้าและเติบโตของ ของบุคลากร	๑. มีการพัฒนาเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อให้บุคลากรที่มีความสุข และสร้างความรู้ความเข้าใจ ต่อการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร มีความพึงใจต่อองค์กร ที่อยู่ในระดับสี่ขึ้นไป	ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘)	๑. จัดทำแบบสอบถามประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด พิษณุโลก	ส่วนราชการ (ทุกส่วน) ในสังกัด อบจ.พิษณุโลก และ กองการเจ้าหน้าที่	ภายในปีงบประมาณ ของการดำเนินการ	
		๒. มีระบบการส่งเสริมและ สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า ในสายงานได้อย่างเป็น รูปธรรม	๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับแนวทาง ความก้าวหน้าตามสายงาน อย่างเป็นรูปธรรม	ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘)	๒. วางแผนการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งให้เกิดความ ก้าวหน้าในสายงาน ๓. ประชารัฐสัมพันธ์และเผยแพร่ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่ บุคลากร เช่น การเลื่อนระดับ บุคลากรอื่น ๆ รวมถึง การให้ ความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ในระบบแห่งรูปแบบใหม่! เกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ (Competency) และ การประเมินผลงาน (Performance Management)	ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่		

