



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี
อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เสนอแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ โดยมีความมุ่งหมายส่วนหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ กำหนด และให้ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ในช่วงระยะเวลาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากนโยบายของคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ และมาจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการปฏิบัติราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านคน มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๕) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๖) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๗) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๘) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) การกำหนดหลักสูตร เป้าหมาย ระยะเวลา วิธีการ และแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม จะเน้นให้สอดคล้องกับภารกิจแผนกลยุทธ์ แผนงานประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

๑.๑) หลักสูตรด้านทักษะที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (Basic Knowledge) จะพิจารณาเน้นไปที่แต่ละกลุ่ม เช่น

- ข้าราชการบรรจุใหม่ทุกคน เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ หลักการ และวิธีคิด ของผู้กำกับดูแล และเห็นความเชื่อมโยงของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเรียนรู้วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

- พนักงานทั่วไป เน้นการพัฒนาตามความจำเป็นตาม Training roadmap และ Training needs ของแต่ละคน

๑.๒) หลักสูตรด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน จะคัดเลือกผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โดยพิจารณาตามความจำเป็นในงานของแต่ละสายงานและตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ และการกระจายโอกาสในการพัฒนา นอกจากนี้สำนัก/กองต่างๆ สามารถจัดอบรม/สัมมนาเพื่อติดตามแนวโน้มใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องในงานของแต่ละสำนัก/กองโดยตรงได้ด้วย

๑.๓) หลักสูตรด้านการบริหารและภาวะผู้นำ เน้นพัฒนาตาม Training roadmap และสำหรับกลุ่มบริหารและผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งงานสำคัญ เน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาผู้บริหารรายบุคคล นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ยังสนับสนุนการไปดูงาน การฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวจากสถาบันที่มีชื่อเสียง หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการเปิดมุมมองและประสบการณ์ให้แก่ข้าราชการด้วย อีกทั้งให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒) วิธีการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ หรือพนักงานจ้างที่รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒) การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ หรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานราชการอื่นตามความเหมาะสม

๓) การศึกษาหรือดูงาน ดำเนินการจัดโครงการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๗) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓) ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

๒) ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายแนวทางในบริหารและพัฒนาบุคลากรในสังกัด พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔) ศึกษาวิเคราะห์อัตราากำลังการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๑ ปี พัฒนาเพื่อทดแทนตำแหน่งดังกล่าวให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

- การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถ

เลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ประมาณการงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ /โครงการที่เกี่ยวข้อง

๒) โครงการพัฒนาบุคลากรหมวดงบดำเนินการ ประเภค่าใช้สอย โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

๓) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หมวดงบดำเนินการ ประเภค่าใช้สอย รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมสัมมนา ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

๕) การติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนาให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ และการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ในปีถัดไป

๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“คุณภาพชีวิตดี วิถีพอเพียง คู่เคียงวัฒนธรรม มุ่งนำการศึกษา
พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด”

๔.๒ พันธกิจ (Mission)

- ๑.การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
- ๒.พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓.ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.พัฒนาองค์กรและพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น
- ๕.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๓. การรักษาความมั่นคงภายในและพัฒนาระบบบริการภายใต้การบริหารงานกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔.๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรม และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาความมั่นคงภายในและพัฒนาระบบบริการภายใต้การบริหารงานกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์กาฬสินธุ์ ทุกคน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน รวมทั้งหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่จะได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์กาฬสินธุ์ ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๖ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม จะเน้นให้สอดคล้องกับภารกิจแผนกลยุทธ์ แผนงานประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

๖.๑) หลักสูตรด้านทักษะที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน (Basic Knowledge) จะพิจารณาเน้นไปที่แต่ละกลุ่ม เช่น

- ข้าราชการบรรจุใหม่ทุกคน เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ หลักการ และวิธีคิด ของผู้กำกับดูแล และเห็นความเชื่อมโยงของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเรียนรู้วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร
- พนักงานทั่วไป เน้นการพัฒนาตามความจำเป็นตาม Training roadmap และ Training needs ของแต่ละคน

๖.๒) หลักสูตรด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน จะคัดเลือกผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โดยพิจารณาตามความจำเป็นในงานของแต่ละสายงานและตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ และการกระจายโอกาสในการพัฒนา นอกจากนี้สำนัก/กองต่าง ๆ สามารถจัดอบรม/สัมมนาเพื่อติดตามแนวโน้มใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องในงานของแต่ละสำนัก/กองโดยตรงได้ด้วย

๖.๓) หลักสูตรด้านการบริหารและภาวะผู้นำ เน้นพัฒนาตาม Training roadmap และสำหรับกลุ่มบริหารและผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งงานสำคัญ เน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาผู้บริหารรายบุคคล นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ยังสนับสนุนการไปดูงาน การฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวจากสถาบันที่มีชื่อเสียง หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการเปิดมุมมองและประสบการณ์ให้แก่ ข้าราชการด้วย อีกทั้งให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรหลัก สูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนากฎวิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๗ วิธีการและการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดวิธีการและแนวทางการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยได้กำหนดวิธีการดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. กำหนด สำหรับการศึกษา คือ การพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และ

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการประชุม (Meeting)

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติเพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้น ๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และ ทศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน ให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่น

ได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘ ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า “HR Scorecard” ที่ สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลได้ศึกษาและพัฒนาจากแนวทางของต่างประเทศแล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทยนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีจำนวนและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุอัตราด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดอัตราดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง มีความจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสม และสะท้อนคุณภาพของบุคลากรขององค์กร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการกิจและเป้าหมายของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความ พร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในการประเมิน สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ ข้อเป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีความนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จะต้องมีการ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและ คุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ดังนี้

การวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ในแต่ละปี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละปี

ด้านกระบวนการ

- นำเอาระบบดิจิทัล เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูลการ ฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

- ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน
- จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
- มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
- กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
- ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
- กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
- มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม

ในหลักสูตรต่าง ๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง

- กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ

กระบวนการของตนเอง

- ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
- มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ

และบริหารราชการได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว

ด้านบุคลากร

- บุคลากรต้องมีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุมและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำระบบดิจิทัลเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

- บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

- การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การตั้งชมรมหรือสมาคมต่าง ๆ

- เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่น ๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

- จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

- เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

- บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับประชาชนหรือผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์ โดยมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันภายในหน่วยงาน

- มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

- บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

- บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ด้านทรัพยากร

- มีการพัฒนาระบบดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
- มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
- สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

ด้านผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารงาน
- สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า

- สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
- มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาท้องถิ่น

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงานประชาชน
- ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

๑.๒ จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

- จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีอยู่
- บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่างๆ เช่น การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
- การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์และประชาชน
- มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการ
- มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
- มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
- มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆ ด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

การศึกษาดูงาน

- ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง
สิ่งที่มุ่งเน้น
- เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
- มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานย่อย

๑.๓. สิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดกาฬสินธุ์ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และสามารถทำงานทดแทนกันได้
- สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยน ทักษะ
วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑.๔. สิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดกาฬสินธุ์ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึง
และการนำไปใช้ประโยชน์
- บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปใน ยุค ๔.๐
- สร้างและพัฒนาให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ”
- สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
- สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
- จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจใน

การทำงาน

- บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๑.๕ สิ่งที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ

- ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
- ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
- มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่าง

สม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน

- การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
- สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง(ย้าย) การอบรม

ศึกษาดูงาน

- มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจ

ให้แก่บุคลากร

- การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน
- การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส

- กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๗. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการองค์กรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่างานและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	กองการเจ้าหน้าที่
๒.	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	กองการเจ้าหน้าที่
๓.	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน	ข้าราชการ พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการทำงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	ทุกสำนัก/ กอง
๔.	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบบุคลากรแห่งชาติ (LHR)	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	กองการเจ้าหน้าที่

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	ตามระเบียบ ที่กำหนด	←			→	ทุกสำนัก/ กอง
๒.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	ตามระเบียบ ที่กำหนด	←			→	ทุกสำนัก/ กอง
๓.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	ตามระเบียบ ที่กำหนด	←			→	กองการ เจ้าหน้าที่
๔.	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำผลรายงานการ ฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→	กองการ เจ้าหน้าที่

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๕	โครงการฝึกอบรมการบริหารจัดการ ความเสี่ยง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐,๐๐๐	←			→	กองการ เจ้าหน้าที่
๖	โครงการฝึกอบรมป้องกันและแก้ไขปัญห ยาเสพติด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๘,๕๐๐	←			→	กองการ เจ้าหน้าที่
๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรวินัยเบื้องต้นและ ความผิดละเมิดของเจ้าหน้าที่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕,๐๐๐	←			→	กองการ เจ้าหน้าที่
๘	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑,๑๕๐,๐๐๐	←			→	กองการ เจ้าหน้าที่
๙	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐,๐๐๐	←			→	กองการ เจ้าหน้าที่
๑๐	โครงการให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐	←			→	กองการ เจ้าหน้าที่

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑๐	โครงการให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐	←			→	กองการ เจ้าหน้าที่
๑๑	โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐,๐๐๐	←			→	กองการ เจ้าหน้าที่