



แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

Phuket Provincial
Administrative Organization

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นบุคลากรที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตต่อไป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด | ๒ |
| ๔. เป้าหมายการพัฒนา | ๑๒ |
| ๕. หลักสูตรการพัฒนา | ๑๓ |
| ๖. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | ๑๕ |
| ๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | ๒๑ |
| ๘. การติดตามและประเมินผล | ๒๓ |

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดภูเก็ต ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ. กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจจะทำได้โดยสำนักงาน ก.จ. องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดหรือสำนักงาน ก.จ. ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้ และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีสมรรถนะในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๑ วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย”

๓.๒ พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ
๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ
๓. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กร
๔. สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

๓.๓ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม
๓. พัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

๓.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์
 - ๑.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง
 - ๑.๒ พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถบุคลากรทุกระดับ

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

กลยุทธ์

๒.๑ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

๒.๒ สร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์

๓.๑ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

กลยุทธ์

๔.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

๔.๒ พัฒนาเทคโนโลยีในองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๔.๓ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีการแสดงความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่

๓.๕ การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๒. มีความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้
๓. สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ ไม่เพียงพอต่อบุคลากรที่เพิ่มขึ้น

โอกาส (Opportunity)

๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๒. นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน

อุปสรรค (Threats)

๑. กฎหมายและระเบียบต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓.๖ รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพ

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|---------------------------------------|
| ๑. กำหนดหลักยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง | จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง | - กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒. พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถบุคลากรทุกระดับ | ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน | - ทุกส่วนราชการในสังกัด อบจ.ภูเก็ต |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|---------------------------------------|
| ๑. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร | ๑. จัดทำแผนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม | - กองการเจ้าหน้าที่ |
| | ๒. ส่งเสริมการเรียนรู้และการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม | - ทุกส่วนราชการในสังกัด อบจ.ภูเก็ต |
| | ๓. ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | - ทุกส่วนราชการในสังกัด อบจ.ภูเก็ต |
| ๒. สร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร | จัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ | - กองการเจ้าหน้าที่ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|
| ๑. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ | จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาพัฒนาให้เป็นระบบ บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | - กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ | ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ เพื่อให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน | - กองการท่องเที่ยวและกีฬา - กองการเจ้าหน้าที่ |
| | ๒. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ข้อระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ | - กองการเจ้าหน้าที่ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|--|---------------------------------------|
| ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม | ๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ สร้างนวัตกรรม ความคิดริเริ่ม และประยุกต์ใช้องค์ความรู้ โดยให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง | - ทุกส่วนราชการในสังกัด อบจ.ภูเก็ต |
| | ๒. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | |
| ๒. พัฒนาเทคโนโลยีในองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ | พัฒนา/ปรับปรุงเทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อก้าวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อบุคลากร | - ทุกส่วนราชการในสังกัด อบจ.ภูเก็ต |

| กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|--|---|---------------------|
| ๓. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีการแสดงความคิดเห็นริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดสร้างสรรค์ | - กองการเจ้าหน้าที่ |

๓.๗ แนวทางการพัฒนาและเป้าหมายตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพ

พันธกิจ : ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : ๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๒. พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถบุคลากรทุกระดับ

| แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | |
|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ |
| ๑. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง | บุคลากรทุกตำแหน่งต้องได้รับการฝึกอบรม | อย่างน้อย ๑ ครั้ง | อย่างน้อย ๑ ครั้ง | อย่างน้อย ๑ ครั้ง |
| ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

พันธกิจ : เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ : ปลุกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์ : ๑. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
๒. สร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

| แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | |
|--|---|------------------------|------------------------|------------------------|
| | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ |
| ๑. จัดทำแผนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม | มีดำเนินการกิจกรรมตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน | อย่างน้อย ๕ กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ กิจกรรม |

| แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | |
|--|--|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ |
| ๒. ส่งเสริมการเรียนรู้และการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม | ๑. จำนวนครั้งของการจัดโครงการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม | อย่างน้อย ๑ ครั้ง | อย่างน้อย ๑ ครั้ง | อย่างน้อย ๑ ครั้ง |
| | ๒. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ |
| ๓. ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | มีการบรรจุหลักสูตรและเนื้อหาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโครงการอบรม | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร |
| ๔. จัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ | มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม | อย่างน้อย ๕ โครงการ/ กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ โครงการ/ กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ โครงการ/ กิจกรรม |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พันธกิจ : ส่งเสริมให้มีแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กร

เป้าประสงค์ : พัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ตลอดเวลา

| แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | |
|---|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ |
| ๑. จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาพัฒนาให้เป็นระบบบุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ | อย่างน้อย ๑ เล่ม | อย่างน้อย ๑ เล่ม | อย่างน้อย ๑ เล่ม |
| | ๒. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและได้ศึกษาเรียนรู้ | อย่างน้อย ๓ ช่องทาง | อย่างน้อย ๓ ช่องทาง | อย่างน้อย ๓ ช่องทาง |
| ๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งรวบรวมความรู้เพื่อให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน | มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ | ๑ ระบบ | ๑ ระบบ | ๑ ระบบ |
| ๓. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ | จำนวนช่องทางที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร | อย่างน้อย ๓ ช่องทาง | อย่างน้อย ๓ ช่องทาง | อย่างน้อย ๓ ช่องทาง |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

พันธกิจ : สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

เป้าประสงค์ : พัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

๒. พัฒนาเทคโนโลยีในองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๓. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีการแสดงความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่

| แนวทางการพัฒนา | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | |
|---|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ |
| ๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างนวัตกรรม ความคิดริเริ่มและประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ โดยให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง | ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ |
| ๒. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | มีการบรรจุหลักสูตรและเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโครงการอบรม | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร |
| ๓. พัฒนา/ปรับปรุงเทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อบุคลากร | ร้อยละของเทคโนโลยี/เครื่องใช้สำนักงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อบุคลากร | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ |
| ๔. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดสร้างสรรค์ | มีการจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน | อย่างน้อย ๕ โครงการ/กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ โครงการ/กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ โครงการ/กิจกรรม |

๓.๘ การติดตามและประเมินผลตามยุทธศาสตร์

๑. การติดตามและประเมินผลโดยประเมินความสำเร็จจากการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายที่กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์

๔. เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนดหรือหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเห็นว่าเหมาะสม โดยทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

| ที่ | ตำแหน่ง | หน่วยงานที่ดำเนินการ | เป้าหมายการพัฒนา | หมายเหตุ |
|-----|--|--|----------------------------|--|
| ๑ | - ผู้บริหาร | - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต - ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี | - นายก อบจ. - รองนายก อบจ. - เลขานุการนายก อบจ., ที่ปรึกษานายก อบจ. - ประธานสภา อบจ. - รองประธานสภา อบจ. - สมาชิกสภา อบจ. - ปลัด อบจ. - รองปลัด อบจ. - หัวหน้าสำนักปลัด อบจ./ ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการสถานศึกษา - รองผู้อำนวยการสถานศึกษา - หัวหน้าฝ่าย |
| ๒ | - ข้าราชการ อบจ. - ข้าราชการครู อบจ. | - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต - ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี | |
| ๓ | - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง - บุคลากรสนับสนุนการสอน - บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา | - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต - ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี | |

๕. หลักสูตรการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- (๑) หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒) หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๓) หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๔) หลักสูตรเกี่ยวกับที่ปรึกษานายก อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๕) หลักสูตรประธานสภา อบจ./รองประธานสภา อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๖) หลักสูตรสมาชิกสภา อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- (๑) หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูงหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒) หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานมีอาชีพหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๓) หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๔) หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานการคลัง นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานการศึกษา นักบริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๕) หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ หลักสูตรพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- (๑) หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒) หลักสูตรนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๓) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบ ภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๔) หลักสูตรเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๕) หลักสูตรเกี่ยวกับบรรณารักษ์ นักวิชาการศึกษา นักสหนทาการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๖) หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน นักสังคมสงเคราะห์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๗) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๘) หลักสูตรเกี่ยวกับนักประชาสัมพันธ์ นักพัฒนาการท่องเที่ยว หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๙) หลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๐) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๑) หลักสูตรเกี่ยวกับเภสัชกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๒) หลักสูตรเกี่ยวกับนายแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๓) หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา สถาปนิก นักผังเมือง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๔) หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๕) หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

- (๑๖) หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรสุขาภิบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๗) หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๘) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๑๙) หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการคลัง เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๐) หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๑) หลักสูตรเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๒) หลักสูตรเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๓) หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ นายช่างโยธา นายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๔) หลักสูตรนายช่างเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๕) หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๖) หลักสูตรการสร้างจิตสำนึกการรักองค์กร, การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- (๒๗) หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร ข้าราชการ อบจ. ข้าราชการครู อบจ. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
- (๒๘) หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e - LAAS หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒๙) หลักสูตรการวัดและประเมินผลสำหรับข้าราชการครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๓๐) หลักสูตรการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๓๑) หลักสูตรการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ในระดับปฐมวัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๓๒) หลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือชั้นความรู้เบื้องต้น
- (๓๓) หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

๑. หลักสูตรการพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | เป้าหมายการพัฒนา | เป้าหมาย | | | หน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรม | | | หมายเหตุ |
|-----|---|---|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------|----------|
| | | | | ปี ๒๕๖๑ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๒ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๓ จำนวน (ครั้ง) | กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น | อบจ. ดำเนินการเอง | หน่วยงานอื่น | |
| ๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาสมรรถนะ ในการบริหารงาน | นายก อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | รองนายก อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | เลขานุการนายก อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับที่ปรึกษานายก อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ที่ปรึกษานายก อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบจ./ รองประธานสภา อบจ. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง | | ประธานสภา อบจ./ รองประธานสภา อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | สมาชิกสภา อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |

๒. หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | เป้าหมายการพัฒนา | เป้าหมาย | | | หน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรม | | | หมายเหตุ |
|-----|---|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------|----------|
| | | | | ปี ๒๕๖๑ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๒ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๓ จำนวน (ครั้ง) | กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น | อบจ. ดำเนินการเอง | หน่วยงานอื่น | |
| ๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาสมรรถนะ ในการบริหารงาน | ปลด อบจ./รอง ปลัด อบจ./ หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานมืออาชีพ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง | | | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๔ | หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานการคลัง นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานการศึกษา นักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๕ | หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |

๓. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | เป้าหมายการพัฒนา | เป้าหมาย | | | หน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรม | | | หมายเหตุ |
|-----|---|---|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------|----------|
| | | | | ปี ๒๕๖๑ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๒ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๓ จำนวน (ครั้ง) | กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น | อบจ. ดำเนินการเอง | หน่วยงานอื่น | |
| ๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน | ข้าราชการ อบจ./พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๒ | หลักสูตรนิติกร หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ./พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชี นักวิชาการคลัง นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ./พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | ✓ | | |
| ๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับบรรณารักษ์ นักวิชาการศึกษา นักสันตนาการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ./พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน นักสังคมสงเคราะห์ หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๗ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ./พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | เป้าหมายการพัฒนา | เป้าหมาย | | | หน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรม | | | หมายเหตุ |
|-----|--|---|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------|----------|
| | | | | ปี ๒๕๖๑ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๒ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๓ จำนวน (ครั้ง) | กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น | อบจ. ดำเนินการเอง | หน่วยงานอื่น | |
| ๘ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักประชาสัมพันธ์ นักพัฒนาการท่องเที่ยว หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง | - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน | ข้าราชการ อบจ./พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๙ | หลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๑๐ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๑๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับเภสัชกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๑๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับนายแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๑๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา สถาปนิก นักผังเมือง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๑๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | เป้าหมายการพัฒนา | เป้าหมาย | | | หน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรม | | | หมายเหตุ |
|-----|--|---|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------|----------|
| | | | | ปี ๒๕๖๑ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๒ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๓ จำนวน (ครั้ง) | กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น | อบจ. ดำเนินการเอง | หน่วยงานอื่น | |
| ๑๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรไฟฟ้า หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๑๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรสุขาภิบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๑๗ | หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๑๘ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ./พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | ✓ | | |
| ๑๙ | หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการคลัง เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ./พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | ✓ | | |
| ๒๐ | หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๒๑ | หลักสูตรเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๒๒ | หลักสูตรเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๒๓ | หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ นายช่างโยธา นายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ./พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | เป้าหมายการพัฒนา | เป้าหมาย | | | หน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรม | | | หมายเหตุ |
|-----|--|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------|----------|
| | | | | ปี ๒๕๖๑ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๒ จำนวน (ครั้ง) | ปี ๒๕๖๓ จำนวน (ครั้ง) | กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น | อบจ. ดำเนินการเอง | หน่วยงานอื่น | |
| ๒๔ | หลักสูตรนายช่างเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๒๕ | หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ. | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๒๖ | หลักสูตรการสร้างจิตสำนึกการรักษาคำสั่ง, การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | | ข้าราชการ อบจ./ข้าราชการครู อบจ. /ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | | ✓ | | |
| ๒๗ | หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร ข้าราชการ อบจ. ข้าราชการครู อบจ. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง | | คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาอบจ./ ข้าราชการ อบจ./ข้าราชการครู อบจ./ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | | ✓ | | |
| ๒๘ | หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e - LAAS หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการ อบจ./พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |
| ๒๙ | หลักสูตรการวัดและประเมินผลสำหรับ ข้าราชการครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการครู อบจ./ผู้ช่วยครู | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๓๐ | หลักสูตรการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการครู อบจ./ผู้ช่วยครู | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๓๑ | หลักสูตรการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ในระดับปฐมวัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | ข้าราชการครู อบจ./ผู้ช่วยครู | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | ✓ | |
| ๓๒ | หลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับลูกเสือ ชั้นความรู้เบื้องต้น | | ข้าราชการครู อบจ./ผู้ช่วยครู | ๑ | ๑ | ๑ | | | ✓ | |
| ๓๓ | หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | | พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | ๑ | ✓ | | | |

๓.๙ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงานโครงการ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | |
|---------------------------------------|---|--|--|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | | | | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ |
| ๑. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพ | บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง | - จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง | - บุคลากรทุกตำแหน่งต้องได้รับการฝึกอบรม | อย่างน้อย ๑ ครั้ง | อย่างน้อย ๑ ครั้ง | อย่างน้อย ๑ ครั้ง |
| | | ๒. พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถบุคลากรทุกระดับ | - ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน | - ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ |
| ๒. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร | ปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม | ๑. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร | - จัดทำแผนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม | - มีการดำเนินการกิจกรรมตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน | อย่างน้อย ๕ กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ กิจกรรม |
| | | | - ส่งเสริมการเรียนรู้และการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม | - จำนวนครั้งของการจัดโครงการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม | อย่างน้อย ๑ ครั้ง | อย่างน้อย ๑ ครั้ง | อย่างน้อย ๑ ครั้ง |
| | | | - ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ |
| | | ๒. สร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร | - ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | - มีการบรรจุหลักสูตรและเนื้อหาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโครงการอบรม | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร |
| | | | - จัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ | - มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม | อย่างน้อย ๕ โครงการ/กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ โครงการ/กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ โครงการ/กิจกรรม |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงานโครงการ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ |
| ๓. การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | พัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง | ๑. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ | - จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร มาพัฒนาให้เป็นระบบ บุคลากรสามารถ เข้าถึงความรู้ นำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นแหล่งรวบรวมความรู้เพื่อให้บุคลากร ศึกษาเรียนรู้และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ช้อระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ราชการ | - มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อ เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ - มีการเผยแพร่องค์ความรู้ให้บุคลากร สามารถเข้าถึงและได้ศึกษาเรียนรู้ - มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่ง รวบรวมองค์ความรู้ - จำนวนช่องทางที่บุคลากรสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร | อย่างน้อย ๑ เล่ม อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๑ ระบบ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง | อย่างน้อย ๑ เล่ม อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๑ ระบบ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง | อย่างน้อย ๑ เล่ม อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๑ ระบบ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงานโครงการ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | | |
|--|--|---|--|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | | | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ |
| ๔. การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย | พัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย | ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ | - ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างนวัตกรรม ความคิดริเริ่มและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ โดยให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ |
| | | ๒. พัฒนาเทคโนโลยีในองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ | - พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | - มีการบรรจุหลักสูตรและเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโครงการอบรม | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร | อย่างน้อย ๑ หลักสูตร |
| | | - พัฒนา/ปรับปรุงเทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อก้าวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อบุคลากร | - ร้อยละของเทคโนโลยี/เครื่องใช้สำนักงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อบุคลากร | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ | |
| ๓. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีการแสดงความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | - จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดสร้างสรรค์ | - มีการจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน | อย่างน้อย ๕ โครงการ/กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ โครงการ/กิจกรรม | อย่างน้อย ๕ โครงการ/กิจกรรม | | |

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตประมาณการรายจ่ายงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาปรากฏตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐๐,๐๐๐.- บาท

๒. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑,๕๐๐,๐๐๐.- บาท

๓. กองแผนและงบประมาณ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐.- บาท

๔. กองคลัง แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐.- บาท

๕. กองช่าง แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐๐,๐๐๐.- บาท

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒,๓๐๐,๐๐๐.- บาท

๗. กองพัสดุและทรัพย์สิน แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐๐,๐๐๐.- บาท

๘. กองการท่องเที่ยวและกีฬา แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานบริหารทั่วไป เกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๕๐,๐๐๐.- บาท

๙. กองสาธารณสุข แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐.- บาท

๑๐. กองกิจการขนส่ง แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐.- บาท

๑๑. กองการเจ้าหน้าที่ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๙๐,๐๐๐.- บาท

๑๒. หน่วยตรวจสอบภายใน แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐.- บาท

๑๓. กองการเจ้าหน้าที่ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตั้งจ่ายไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

๑๔. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตั้งจ่ายไว้ ๖๐๐,๐๐๐.- บาท

๑๕. หน่วยตรวจสอบภายใน แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือประพฤตินิคมอบ ตั้งจ่ายไว้ ๘๕๐,๐๐๐.- บาท

๑๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐.- บาท

๑๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ตั้งจ่ายไว้ ๒๘๐,๐๐๐.- บาท

๑๘. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งจ่ายไว้ ๑,๕๔๐,๐๐๐.- บาท

๑๙. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๓๕๑,๐๐๐.- บาท

๒๐. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการวันครู ตั้งจ่ายไว้ ๓๕๐,๐๐๐.- บาท

๘. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาต้องทำรายงานสรุปผลการเข้าอบรม สัมมนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึง นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกอบรม สัมมนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรม ให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
๕. ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ต้องผ่านการประเมินทุกด้านๆ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐