

แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
๑. สรุปผลการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๓
๒. การวิเคราะห์ค้นหาจุดเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	๙
๓. จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร	๑๓
๔. ตารางแสดงการวิเคราะห์สิ่งที่จำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์รายประเด็นยุทธศาสตร์	๑๕
๕. โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๖
๖. การประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากร	๑๙
๗. การติดตามและประเมินผล	๒๐

๑. สรุปผลการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

การพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอ่างทอง ปี ๒๕๖๑ ดำเนินการรวม ๒๖ โครงการ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น ๓,๒๓๒ คน งบประมาณ รวม ๓,๖๔๙,๑๕๔ บาท ลักษณะการพัฒนาเป็นทั้งแบบ in-class และ non-class Training บางโครงการดำเนินการโดยหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้สามารถจัดกลุ่มโครงการจำแนกตามมิติ HR Scorecard และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ได้ดังนี้

มิติ HR-Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	- พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด	- จังหวัดมีแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามยุทธศาสตร์จังหวัด	๔	๕๑๖ คน	๑,๔๐๕,๑๒๑ บาท
	- วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ	- จังหวัดมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ ภารกิจงาน	๑	๑๓๐ คน	๖๕,๐๐๐ บาท (๑ โครงการ)
		- มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมครบถ้วน และถูกต้องรวมทั้งบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด	รวม ๕	๖๔๖ คน	๑,๔๗๐,๑๒๑ บาท

มิติ HR-Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖	๗๐๐ คน	๑๓๙,๐๒๔ บาท (๖ โครงการ)
		- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑๓๐ คน	๖๕,๐๐๐ บาท (๑ โครงการ)
		- พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน			
		- จังหวัดมีแผนงานและมาตรการด้านการบริหารงานที่รองรับภารกิจขององค์กร			
		- จังหวัดมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	๗	๘๓๐ คน	๒๐๔,๐๒๔ บาท

มิติ HR-Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาระบบการพิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตรวจสอบได้ และโปร่งใสชัดเจน - พัฒนางค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	- มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
		- การบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม	๒	๑๔๐	๘๙,๔๐๐ บาท (๒ โครงการ)
		- มีระบบการรับผิดชอบการตัดสินใจและผลการตัดสินใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗	๖๔๗ คน	๑๗๕,๐๕๙ บาท
		- มีวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๙	๗๘๗ คน	๒๖๔,๔๕๙ บาท
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม	- บุคลากรทุกระดับมีความตระหนักถึงวัฒนธรรม ค่านิยม จริยธรรมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างยั่งยืน	๔	๘๘๙ คน	๑,๖๖๐,๕๕๐ บาท (๓ โครงการ)
			๔	๘๘๙ คน	๑,๖๖๐,๕๕๐ บาท

มิติ HR-Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากร มีขวัญ กำลังใจ มีความผาสุก ในการทำงาน	- บุคลากรพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานผูกพันกับองค์กร - บุคลากรมีความสุขในงานที่ทำและมีความผูกพันกับองค์กร	๑	๘๐	๕๐,๐๐๐ บาท (๑ โครงการ)
			<u>๑</u>	<u>๘๐</u>	<u>๕๐,๐๐๐ บาท</u>

เมื่อพิจารณาในแง่ของงบประมาณพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนใหญ่เน้นที่ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (มิติที่ ๔) คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ ของงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งจังหวัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจังหวัดเน้นความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนาจังหวัดอ่างทอง

สำหรับด้านการพัฒนาบุคลากร หากพิจารณาในแง่ของสัดส่วนจำนวนบุคลากร พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการพัฒนาบุคลากรได้จำนวน ๓,๒๓๒ คน จาก ๒๖ โครงการ (ในปี ๒๕๖๑ จังหวัดอ่างทอง) มีจำนวนข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๘๖๗ คน ซึ่งหมายความว่าบุคลากร ๑ คน ได้รับการพัฒนาในโครงการมากกว่า ๑ โครงการ

สรุปภาพรวมของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอ่างทอง สามารถจำแนกตามมิติ HR Scorecard ได้ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑,๔๗๐,๑๒๑	บาท
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐๔,๐๒๔	บาท
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๖๔,๔๕๙	บาท
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือขอับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑,๖๖๐,๕๕๐	บาท
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕๐,๐๐๐	บาท
	รวม ๓,๖๕๙,๑๕๔	บาท

ความเชื่อมโยงจุดเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

จุดเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดอ่างทองปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		
	พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคง และเป็นสุข	พัฒนาผลิตภัณฑ์ สู่ระดับมาตรฐานสากล	ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรม
๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓		
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน	✓		
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด	✓		
๔. พัฒนางองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓		
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม	✓		
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ	✓		
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้	✓		
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน	✓		

ปัญหา/อุปสรรค

๑. การจัดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังกล่าว เป็นการรวบรวมโครงการ/กิจกรรม จากส่วนราชการประจำจังหวัด โดยขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
๒. โครงการ/กิจกรรม ดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานตามโครงสร้างหน้าที่ของส่วนราชการ จึงไม่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ได้อย่างแท้จริง
๓. การขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงาน ทำให้โครงสร้าง/กิจกรรม ที่จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ในหลายกิจกรรม/โครงการ ไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการสำรวจสมรรถนะ หรือความรู้/ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกส่วนราชการ ประจำจังหวัดเพื่อวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็น และต้องมีการพัฒนา
๒. ควรยึดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป็นกรอบในการพิจารณาจัดทำโครงการ/กิจกรรม ในแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของจังหวัด ในปีต่อไป
๓. ส่วนราชการและจังหวัดควรตั้งงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอย่างแท้จริง

๒. การวิเคราะห์ค้นหา จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มุ่งขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดทั้ง ๓ ประเด็น ดังนั้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงยึดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดเป็นตัวตั้ง จากนั้นจึงวิเคราะห์ค้นหาประเด็นการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นและส่งผลกระทบต่อขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม ข้อเท็จจริงส่วนราชการในจังหวัดมีเป็นจำนวนมาก ทั้งราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการทั้งหมดมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป บางส่วนราชการมิได้สนับสนุนหรือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดโดยตรง แต่มีบทบาทในเชิงสนับสนุน ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นการมีส่วนร่วมของทุกส่วนราชการ จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เชิงการสนับสนุนทุกประเด็นยุทธศาสตร์ ใช้ชื่อว่า พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่สังคมผลิตภัณฑ์สู่ระดับมาตรฐานสากล ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จะเป็นช่องทางให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถจัดทำกิจกรรม โครงการตามบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างบูรณาการ

ในการนี้ได้สร้าง “ตัวแบบการพัฒนาบุคลากร” ขึ้นเพื่อสื่อความหมายให้เห็นความเชื่อมโยงการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ จุดเน้นการพัฒนาในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังภาพในหน้าถัดไป

ตัวแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์จังหวัดอ่างทอง “อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย”

<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคง และเป็นสุข</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>พัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ระดับมาตรฐานสากล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม</p>
<p>๑. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและที่อยู่สะอาด ปลอดภัย</p> <p>๒. มีระบบนิเวศอยู่ในภาวะดุลยภาพและยั่งยืน</p> <p>๓. มีชุมชนเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน</p> <p>๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด ควบคุม ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ</p> <p>๕. ประชาชนได้รับปัจจัยพื้นฐานของชีวิต (อาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัย มีรายได้และมีงานทำ)</p> <p>๖. ประชาชนมีสิทธิ มีโอกาสรับรู้ข่าวสาร มีการติดต่อประสานงาน และระดมความคิด ประสพการณ์ เพื่อทำ งานร่วมกันในชุมชน</p> <p>๗. มีระบบเศรษฐกิจที่หลากหลาย มีชีวิตชีวา มีนวัตกรรมอยู่เสมอ</p> <p>๘. มีการเชื่อมโยงมรดกทางวัฒนธรรม วิถีการค้า รังชีวิต รวมทั้งเอกลักษณ์ของกลุ่มชนแต่ละชุมชน</p> <p>๙. มีการพัฒนาเป็นไปอย่างกลมกลืน และส่งเสริมคุณลักษณะที่ดี ที่มีมาในอดีต</p> <p>๑๐. มีระบบบริการทางสาธารณสุข และการรักษาพยาบาลที่ทั่วถึง เหมาะสมสำหรับประชาชนทุกคน</p> <p>๑๑. ประชาชนมีสภาวะสุขภาพดี มีอัตราการเจ็บป่วยในระดับต่ำ</p>	<p>๑. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรทั้งพืช ปศุสัตว์ และประมง ที่มี “ระบบเกษตรดีที่เหมาะสม” หรือ GAP (Good Agricultural Practices , Good Animal Practices , Good Aquatic Practices) มาตรฐาน GAP</p> <p>๒. พัฒนาศินค้าเกษตรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการผลิตสินค้าเกษตรแบบยั่งยืน ดังนั้น ภายใน ๔ ปีเกษตรกรของจังหวัดอ่างทอง จะสามารถผลิตสินค้าเกษตร ในรูปแบบที่ผู้บริโภคต้องการหรือการฉีกแนวรูปแบบผลิตภัณฑ์ โดยการขายในราคาที่สูงกว่าผลิตภัณฑ์เกษตรโดยทั่วไป</p>	<p>เน้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism) หมายถึง การท่องเที่ยว เพื่อชมสิ่งที่แสดงความเป็นวัฒนธรรมเช่น ปราสาท วัด โบราณสถาน โบราณวัตถุ ประเพณีวิถีการดำเนินชีวิตศิลปะทุกแขนงและสิ่งต่างๆ ที่แสดงถึงความเจริญรุ่งเรือง ที่มีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละยุคสมัย ผู้ท่องเที่ยวจะได้รับทราบประวัติความเป็นมาความเชื่อ มุมมองความคิดความศรัทธา ความนิยมของบุคคลในอดีตที่ถ่ายทอดมาถึงคนรุ่นปัจจุบันผ่านสิ่งเหล่านี้</p>

จุดเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การบริหารผลการปฏิบัติงาน

- การพัฒนาบุคลากร

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวทางการวิเคราะห์ เพื่อค้นหาประเด็นการพัฒนาบุคลากร

แนวทางที่ใช้ในการวิเคราะห์จะยึดประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นเป็นตัวตั้งแล้ววิเคราะห์ข้อมูลจาก (๑) การสำรวจปัญหา ความต้องการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (๒) การสังเคราะห์จากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทองปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ เอกสารรายงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรจังหวัด และ (๓) การระดมสมองผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัด	ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย
พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคม มั่นคงและเป็นสุข	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ คู่คุณธรรม และจริยธรรม - ทักษะความรู้ด้านสุขภาพ - องค์ความรู้เกี่ยวกับ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - ความรู้ด้านจิตวิทยา - ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล - ความรู้ด้านกฎหมายเบื้องต้น - ทักษะการให้บริการ - ความรู้ด้านการจัดทำแผนการป้องกันแก้ไขภัยด้านความมั่นคง/ แผนการป้องกันและลดผลกระทบจากภัยพิบัติ - ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - ทักษะการสืบสวนสอบสวนและจับกุมผู้กระทำผิดในคดีต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกสายงาน ทุกระดับ - สายงานวิชาการด้านสาธารณสุข - สายงานครู ทุกดับ และปราชญ์ชาวบ้าน - สายงานวิชาการด้านจิตวิทยา - ทุกสายงาน ทุกระดับ - สายงานนิติกร - สายงานนักวิเคราะห์ ทุกระดับ - สายงานวิชาการด้านสาธารณสุข - สายงานตำรวจ
ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะความรู้ด้านการท่องเที่ยว - หลักการตลาด - การพัฒนาทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ - องค์ความรู้ด้านการเกษตร และวิสาหกิจชุมชน - ด้านช่าง/วิศวกร - ความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาภาวะ/ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ของจังหวัด - สามารถปฏิบัติงาน ประสานงานให้ความรู้คำแนะนำเกี่ยวกับการ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - สายงานวิชาการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ - สายงานวิชาการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ - ทุกสายงาน ทุกระดับ - สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป - สายงานวิศวกร/ช่างเทคนิค ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน - สายงานนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ

ประเด็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัด	ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย
พัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ระดับ มาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ด้านเกษตรปลอดภัย/เกษตรแปรรูป - ความรู้เกี่ยวกับโรคใช้วัตุนก - หลักการตลาด - ความรู้ด้านการบริหารจัดการน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - สายงานวิชาการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ด้านการเกษตร - สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการ ด้านบริหารธุรกิจ - สายงานสัตวแพทย์/สัตวบาล - สายงานวิชาการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอ่างทอง

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การปรับตำแหน่งและเลื่อนระดับที่รวดเร็วและเป็นธรรม
๒. จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอปฏิบัติงาน
๓. มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร
๔. จัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ
๕. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
๖. จัดอบรมข้าราชการและพนักงานในด้านการบริการและการจัดทำโครงการต่างๆ
๗. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม/สถานที่ทำงาน
๘. ระบบข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนและทั่วถึง

๓. จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร

เมื่อประมวลความต้องการความคาดหวัง ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดดังกล่าวข้างต้นแล้ว พบว่า จุดเน้นที่ควรพัฒนาบุคลากรในปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด	จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร
พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคง และเป็นสุข	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนอาหารปลอดภัยและการตรวจวิเคราะห์คุณภาพอาหาร - การสร้างสุขภาวะประชาชนในจังหวัดอ่างทอง - รณรงค์คลองสะอาด - เข้าใจธรรมชาติใส่ใจสิ่งแวดล้อม - พัฒนาขีดสมรรถนะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ - เพิ่มศักยภาพพนักงานฝ่ายปกครองในการสอบสวนความผิดอาญา - เสริมสร้างศักยภาพชุมชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ - พัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน - พัฒนาบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่บรรจุแต่งตั้งหรือย้ายมารับราชการใหม่ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - การจัดการความรู้
ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว - การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
พัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ระดับมาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร - การส่งเสริมพัฒนาสินค้า/ผลิตภัณฑ์ของสถาบันเกษตรกรสู่มาตรฐาน

แบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์จังหวัดอ่างทอง “อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย”

<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคง และเป็นสุข</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ระดับมาตรฐานสากล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม</p>
<p>๑. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและที่อยู่สะอาด ปลอดภัย</p> <p>๒. มีระบบนิเวศอยู่ในภาวะคุณภาพและยั่งยืน</p> <p>๓. มีชุมชนเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน</p> <p>๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด ควบคุม ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ</p> <p>๕. ประชาชนได้รับปัจจัยพื้นฐานของชีวิต (อาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัย มีรายได้และมีงานทำ)</p> <p>๖. ประชาชนมีสิทธิ มีโอกาสรับรู้ข่าวสาร มีการติดต่อประสานงาน และระดมความคิด ประสพการณ์ เพื่อทำ งานร่วมกันในชุมชน</p> <p>๗. มีระบบเศรษฐกิจที่หลากหลาย มีชีวิตชีวา มีนวัตกรรมอยู่เสมอ</p> <p>๘. มีการเชื่อมโยงมรดกทางวัฒนธรรม วิถีการค้า รังชีวิต รวมทั้งเอกลักษณ์ของกลุ่มชนแต่ละชุมชน</p> <p>๙. มีการพัฒนาเป็นไปอย่างกลมกลืน และส่งเสริมคุณลักษณะที่ดี ที่ขึ้นมาในอดีต</p> <p>๑๐. มีระบบบริการทางสาธารณสุข และการรักษาพยาบาลที่ทั่วถึงเหมาะสมสำหรับประชาชนทุกคน</p> <p>๑๑. ประชาชนมีสภาวะสุขภาพดี มีอัตราการเจ็บป่วยในระดับต่ำ</p>	<p>๑. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรทั้งพืช ปศุสัตว์ และประมง ที่มี “ระบบเกษตรที่ดีที่เหมาะสม” หรือ GAP (Good Agricultural Practices , Good Animal Practices , Good Aquatic Practices) มาตรฐาน GAP</p> <p>๒. พัฒนาสินค้าเกษตรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการผลิตสินค้าเกษตรแบบยั่งยืน ดังนั้นภายใน ๔ ปี เกษตรกรของจังหวัดอ่างทองจะสามารถผลิตสินค้าเกษตร ในรูปแบบที่ผู้บริโภคต้องการหรือการฉีกแนวรูปแบบผลิตภัณฑ์ โดยการขายในราคาที่สูงกว่าผลิตภัณฑ์เกษตรโดยทั่วไป</p>	<p>เน้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism) หมายถึง การท่องเที่ยว เพื่อชมสิ่งที่แสดงความเป็นวัฒนธรรมเช่น ปราสาท วัด โบราณสถาน โบราณวัตถุ ประเพณี วิถีการค้าเนินชีวิตศิลปะทุกแขนงและสิ่งต่างๆ ที่แสดงถึงความเจริญรุ่งเรือง ที่มีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการค้าเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละยุคสมัย ผู้ท่องเที่ยวจะได้รับทราบประวัติความเป็นมาความเชื่อ มุมมอง ความคิดความศรัทธา ความนิยมของบุคคลในอดีตที่ถ่ายทอดมาถึงคนรุ่นปัจจุบันผ่านสิ่งเหล่านี้</p>
<p>↑</p>		
<p>จุดเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>		
<p>- การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน</p>

๔. ตารางแสดงการวิเคราะห์สิ่งที่จำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์รายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย
พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคงและเป็นสุข	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ คู่คุณธรรม และจริยธรรม - ทักษะความรู้ด้านสุขภาพ - องค์ความรู้เกี่ยวกับ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - ความรู้ด้านจิตวิทยา - ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล - ความรู้ด้านกฎหมายเบื้องต้น - ทักษะการให้บริการ - ความรู้ด้านการจัดทำแผนการป้องกันแก้ไขภัยด้านความมั่นคง/ แผนการป้องกันและลดผลกระทบจากภัยพิบัติ - ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - ทักษะการสืบสวนสอบสวนและจับกุมผู้กระทำผิดในคดีต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกสายงาน ทุกระดับ - สายงานวิชาการด้านสาธารณสุข - สายงานครู ทุกดับ และประชาชนชาวบ้าน - สายงานวิชาการด้านจิตวิทยา - ทุกสายงาน ทุกระดับ - สายงานนิติกร - สายงานนักวิเคราะห์ ทุกระดับ - สายงานวิชาการด้านสาธารณสุข - สายงานตำรวจ
ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะความรู้ด้านการท่องเที่ยว - หลักการตลาด - การพัฒนาทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ - องค์ความรู้ด้านการเกษตร และวิสาหกิจชุมชน - ด้านช่าง/วิศวกร - ความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมของจังหวัด - สามารถปฏิบัติงาน ประสานงานให้ความรู้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - สายงานวิชาการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ - สายงานวิชาการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ - ทุกสายงาน ทุกระดับ - สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป - สายงานวิศวกร/นายช่างเทคนิค ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน - สายงานนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ
พัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ระดับมาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ด้านเกษตรปลอดภัย/เกษตรแปรรูป - ความรู้เกี่ยวกับโรคใช้หัวदनก - หลักการตลาด - ความรู้ด้านการบริหารจัดการน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - สายงานวิชาการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ด้านการเกษตร - สายงานวิชาการ ระดับชำนาญการ ด้านบริหารธุรกิจ - สายงานสัตวแพทย์/สัตวบาล - สายงานวิชาการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

๕. โครงการพัฒนาบุคลากรจังหวัดอ่างทอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมฯ	๔ รุ่น ๒๐๐ คน	๒๐๐,๐๐๐	มีนาคม-กันยายน ๒๕๖๒	สนง.การท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัด
๒ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้การจัดทำแผน อาหารปลอดภัยและมีทักษะในการตรวจ วิเคราะห์คุณภาพอาหาร	ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้และทักษะในการใช้ชุดการ ตรวจ	๘๐	๑๒๔,๐๐๐	พฤศจิกายน ๒๕๖๒	สนง.สาธารณสุขจังหวัด
๓ โครงการ อสม.ร่วมใจสร้างสุขภาวะประชาชน จังหวัดอ่างทอง	จำนวนเจ้าหน้าที่ อสม.ที่ผ่านการ อบรม	๑,๙๓๑ คน	๗๑๕,๘๖๗	ตุลาคม ๒๕๖๑- กันยายน ๒๕๖๒	สนง.สาธารณสุขจังหวัด
๔ กิจกรรมรณรงค์ คลองสะอาด “ใจเต็มใจ” ในพื้นที่โครงการสายใยรักแห่ง ครอบครัว	จำนวนบุคลากร เครือข่าย ทสม. เยาวชน อบท. เจ้าหน้าที่ และ ประชาชนมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ และ สามารถตรวจวัดคุณภาพน้ำอย่าง ง่าย	๑๖๐ คน	๓๒,๐๔๙	สิงหาคม ๒๕๖๒	สนง.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด
๕ โครงการเข้าใจธรรมชาติใส่ใจสิ่งแวดล้อม	จำนวนสมาชิกและกลุ่มเกษตรกรที่ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และสามารถขยายผลเป็นศูนย์การ เรียนรู้ในการอนุรักษ์ธรรมชาติ	สมาชิกสหกรณ์/ กลุ่มเกษตรกร ๗๕ แห่ง จำนวน ๖๔๕ คน	งบฯ อบจ.	มกราคม- กันยายน ๒๕๖๒	สนง.สหกรณ์จังหวัด
๖ โครงการเพิ่มศักยภาพพนักงาน ฝ่ายปกครองในการสอบสวนความผิดอาญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	พนักงานฝ่ายปกครองที่เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับการสอบสวน คดีอาญา	๖๖ คน	๒๕๐,๐๐๐	สิงหาคม- กันยายน ๒๕๖๒	ที่ทำการปกครองจังหวัด
๗ โครงการส่งเสริมพัฒนาสินค้า/ผลิตภัณฑ์ ของสถาบันเกษตรกรสู่มาตรฐาน	จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน อย.	๒ ผลิตภัณฑ์	๖,๐๐๐	กรกฎาคม ๒๕๖๒	สนง.สหกรณ์จังหวัด

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๘ โครงการขยายผล และสร้างการรับรู้ โครงการจิตอาสาพระราชทาน ๙๐๔ วปร.	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เรื่องต่าง ๆ ไปต่อยอดอาชีพเป็นวิทยากรอบรมขยายผลในหน่วยงานของตนเอง เป็นแกนนำให้กับจิตอาสาทั่วไป เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่จิตอาสาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นครู และผู้ช่วยครูให้กับจิตอาสาในพื้นที่	๓,๐๐๐		พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๖๒	ที่ทำการปกครองจังหวัด
๙ โครงการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๕	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๑ -พฤษภาคม ๒๕๖๒	สนง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด
๑๐ โครงการพัฒนาขีดสมรรถนะของผู้บริหารและข้าราชการในจังหวัดอ่างทองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้รองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และระบบราชการ ๔.๐	ผู้บริหารและข้าราชการในจังหวัดอ่างทองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑๘๐	๑๗๒,๗๐๐	พฤศจิกายน ๒๕๖๑	สำนักงานจังหวัด
๑๑ โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรจุแต่งตั้งหรือย้ายมารับราชการในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมการพัฒนาบุคลากร	๑๓๐ คน	๖๔๘,๘๓๐	มิถุนายน ๒๕๖๒	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๒ การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	๑๔๐ คน	๔๑,๐๐๐	พฤษภาคม-กันยายน ๒๕๖๒	สนง.คลังจังหวัด
๑๒ โครงการฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจังหวัดอ่างทอง	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำข่าวประชาสัมพันธ์เผยแพร่ลงในเว็บไซต์จังหวัดอ่างทอง	๑๕๐ คน	๑๐,๐๐๐	สิงหาคม-กันยายน ๒๕๖๒	สำนักงานจังหวัด
๑๓ โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มทักษะด้านการใช้ระบบข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน	ร้อยละของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความรู้และเกิดการพัฒนาด้านทักษะด้านการใช้ระบบข้อมูลเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจน	๕๐	๓๓,๓๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๒	สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัด
๑๔ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร	๕๒ คน	๓๑,๒๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๑-กันยายน ๒๕๖๒	สนง.เกษตรจังหวัด
๑๕ โครงการเสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติงานตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐	๓๘,๒๕๐	กรกฎาคม ๒๕๖๒	สนง.ที่ดินจังหวัด
๑๖ โครงการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลในสหกรณ์	จำนวนข้าราชการและผู้แทนสหกรณ์มีความเข้าใจและสามารถนำหลักธรรมาภิบาล	๑๙ คน	๔,๐๐๐	มีนาคม ๒๕๖๒	สนง.สหกรณ์จังหวัด

๖. การประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากร

การประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการตรวจสอบและกำหนดโครงสร้าง เงื่อนไข และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามหลักวิชาการ ความคาดหวังของผู้รับบริการ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์กับประเด็นการพัฒนาจังหวัด ดังนั้น การประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรจึงมุ่งเน้นไปที่ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ

- ต้องวิเคราะห์กระบวนการ (Process) ในการพัฒนาบุคลากร
- ต้องวิเคราะห์โครงการพัฒนาบุคลากร
- ต้องมีแผนบริหารโครงการและการดำเนินโครงการ
- ต้องมีการประเมินความสำเร็จของโครงการ

แนวทางการประเมินคุณภาพการพัฒนาบุคลากร

๑. เนื้อหาหลักสูตร

- วัตถุประสงค์ของโครงการ/หลักสูตรตอบสนองความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและสอดคล้องกับขีดสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด
- เนื้อหาหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ/หลักสูตร

๒. ความเหมาะสมของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนา

- คัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาดตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/หลักสูตร

๓. วิทยากร

- เลือกสรรวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในหัวข้อ/ประเด็นที่รับผิดชอบ

๔. เทคนิค/วิธีการพัฒนา

- จัดสัดส่วนวิธีการ/รูปแบบในการพัฒนา เช่น การบรรยาย กิจกรรม การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาแบบกรณีศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ/หลักสูตร

๕. สถานที่/วัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนา

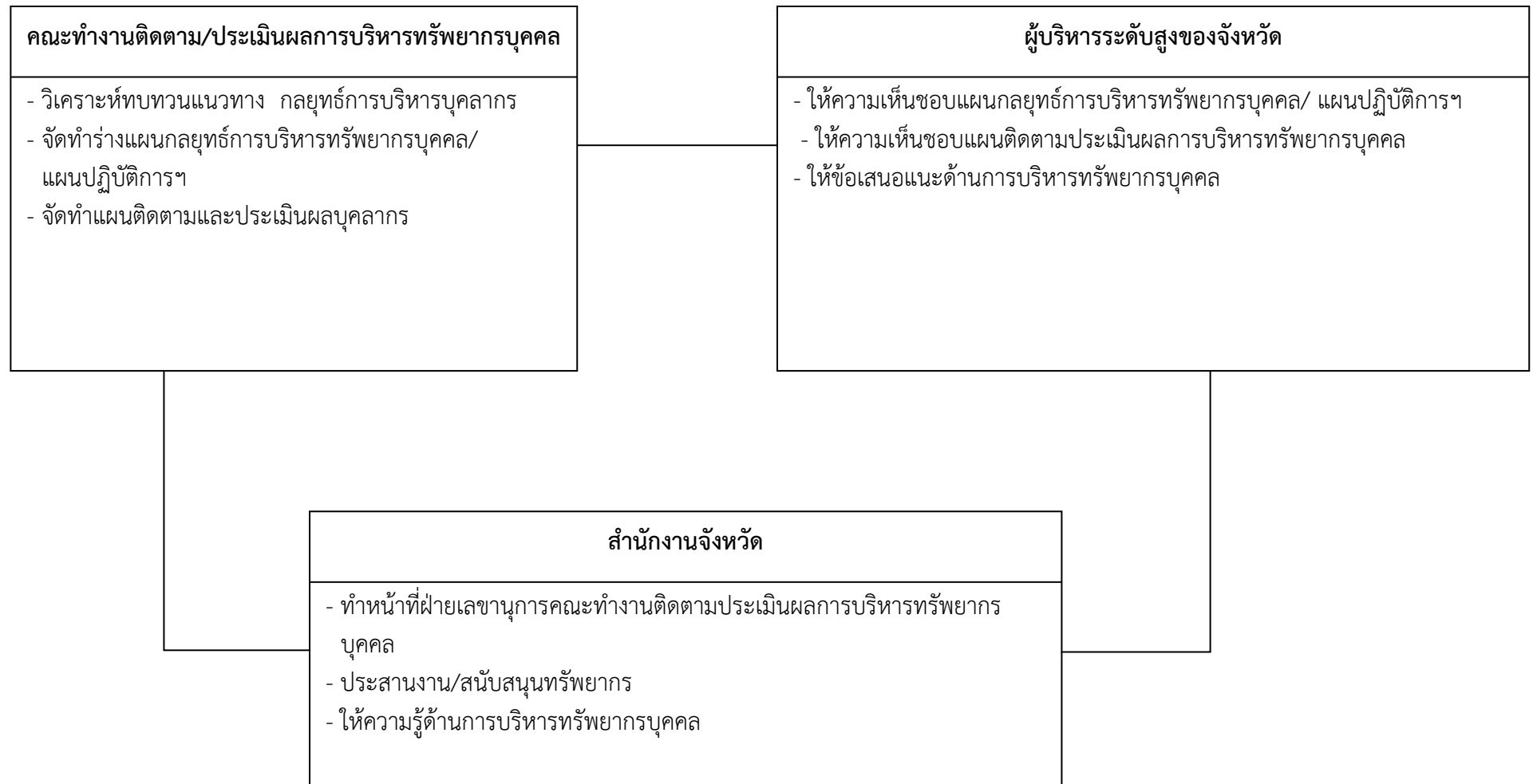
- เหมาะสมกับโครงการ/หลักสูตร
- ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา

๖. การประเมินผล

- มีการวัดผลความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม/พัฒนา
- มีการประเมินผลการอบรม/พัฒนา
- มีการนำผลการประเมินผลไปพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร

๗. การติดตามและประเมินผล

จังหวัดอ่างทองได้วางระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาให้ตอบสนองต่อผู้เข้ารับการอบรม ผู้บริหาร หน่วยงาน โดยเฉพาะการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดได้อย่างตรงจุด ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม



กระบวนการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. วิเคราะห์ทบทวนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
 ๒. จัดทำแผนติดตามประเมินผล
 - สร้างเครื่องมือ
 - กำหนดช่องทาง/วิธีการติดตาม
 ๓. เสนอแผนติดตามประเมินผลให้ ผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ
 ๔. ติดตาม และรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ทราบ
 ๕. ประมวลวิเคราะห์ เสนอแนะแนวทาง ข้อเสนอแนะให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบพิจารณา เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร
-