



แผนการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร
อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารอำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมองบทบาท ตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยเปรียบเทียบภารกิจ การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร ต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการรับโอนย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานรวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุนซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างเป็นธรรมรวมทั้งเป็นไป ตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถ ต่างๆ Corporate Competency องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่นการสรรหาและเลือกสรรพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด (การประกาศรับโอนย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดการรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆตามความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายอย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการ ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่นการจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กิจกรรม ๕ ส.)การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับจังหวัดและหน่วยงานอื่น ๆ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารพิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดจำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร เช่นการปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.จ.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพนักงานจ้าง LHR (ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ) - E-laas, E-office, E-plan, E-gp, ccis

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๖) ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขถึง ๒๕๕๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไข ๒๕๕๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไข ๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบ ก.จ.มุกดาหาร เรื่องกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ๖. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มุกดาหาร เรื่องกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารจัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานขององค์กร

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)			งบประมาณ	หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	การดำเนินการ : - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตัวชี้วัด : อัตรากำลังบุคลากรสอดคล้องกับปริมาณงาน ค่างานที่เกิดขึ้นจริง	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑ ต.ค. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	การสรรหาข้าราชการ เช่น การรับโอน การย้าย สอบเปลี่ยนสายงาน และสอบคัดเลือก เป็นต้น ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	การดำเนินการ : สรรหาข้าราชการ โดยการย้าย การรับโอน การสอบเปลี่ยนสายงาน และการสอบคัดเลือก เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง ตัวชี้วัด : มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๗๐ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระหว่าง เมษายน ถึงกันยายน ๒๕๖๗	ระหว่าง เมษายน ถึงกันยายน ๒๕๖๘	ระหว่าง เมษายน ถึงกันยายน ๒๕๖๙	๒๐๐,๐๐๐	
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	การดำเนินการ : ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ในประกาศ ก.จ.จ.มุกดาหาร ที่เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัด : ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับการประเมินผลการปฏิบัติครบถ้วน ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๑๐๐	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๖-๓๑ มี.ค.๖๗) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๗)	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๗-๓๑ มี.ค.๖๘) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๘)	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๘-๓๑ มี.ค.๖๙) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๙-๓๐ ก.ย.๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)			งบประมาณ	หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔	ระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	การดำเนินการ : ปรับปรุง แก้ไขข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน ตัวชี้วัด : องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร บันทึกข้อมูล ในระบบครบถ้วน ถูกต้อง ตามกำหนดเวลา ร้อยละ ๑๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
๕	การสรรหาพนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	การดำเนินการ : สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง แทน อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตัวชี้วัด : มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๙๐ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย. – ก.ย.๖๗)	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย. – ก.ย.๖๘)	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย. – ก.ย.๖๙)	๒๐๐,๐๐๐	
๖	การส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการศึกษาให้มีโอกาส ศึกษาต่อโดยทุนการศึกษา หรืออนุญาตให้ศึกษาต่อ	การดำเนินการ : กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้าน การศึกษาให้ข้าราชการมีโอกาสดูแลต่อ ตัวชี้วัด : ข้าราชการ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มี โอกาสดูแลต่อ ร้อยละ ๑๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร	การดำเนินการ : จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน สังกัด โดยการฝึกอบรมและบรรยายให้ความรู้ ตัวชี้วัด : ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับ เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ ๖๐	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย. – ก.ย.๖๗)	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย. – ก.ย.๖๘)	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย. – ก.ย.๖๙)	๒๐๐,๐๐๐	
๘	โครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกันการทุจริตในองค์กร	การดำเนินการ : จัดโครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต โดยการฝึกอบรมและ บรรยายให้ความรู้ ตัวชี้วัด : ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับ เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ ๖๐	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย. – ก.ย.๖๗)	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย. – ก.ย.๖๘)	ไตรมาสที่ ๓-๔ (เม.ย. – ก.ย.๖๙)	๒๐๐,๐๐๐	

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน และองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาศูนย์ราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารได้จัดทำขึ้นโดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมี ระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

.....