

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ 2561-2563



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

Maechan subdistrict administrative organization

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เป็นแผนที่เกิดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการจัดทำได้จัดทำให้สอดคล้องกับบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจอันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมในชีวิตประจำวันและการทำงาน การปรับพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) โดยในการจัดทำได้มีการศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผน ได้แก่ ประวัติการฝึกอบรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสำรวจความต้องการฝึกอบรม ตลอดจนข้อสรุปจากการติดตามประเมินผลฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นเครื่องมือในการนำทิศทาง การพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตรวิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : บทนำ	๑
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๑
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร	๑๒
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๕
บทที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑๘
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	๒๐
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๙
- แผนการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน	๒๓
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๙
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	๓๒
ภาคผนวก	๓๔
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคูคลากร	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคูคลากร	

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น พนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดย องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา ของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้ หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความ จำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วน ราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัด เชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ไว้ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๗ งานธุรการ
- ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

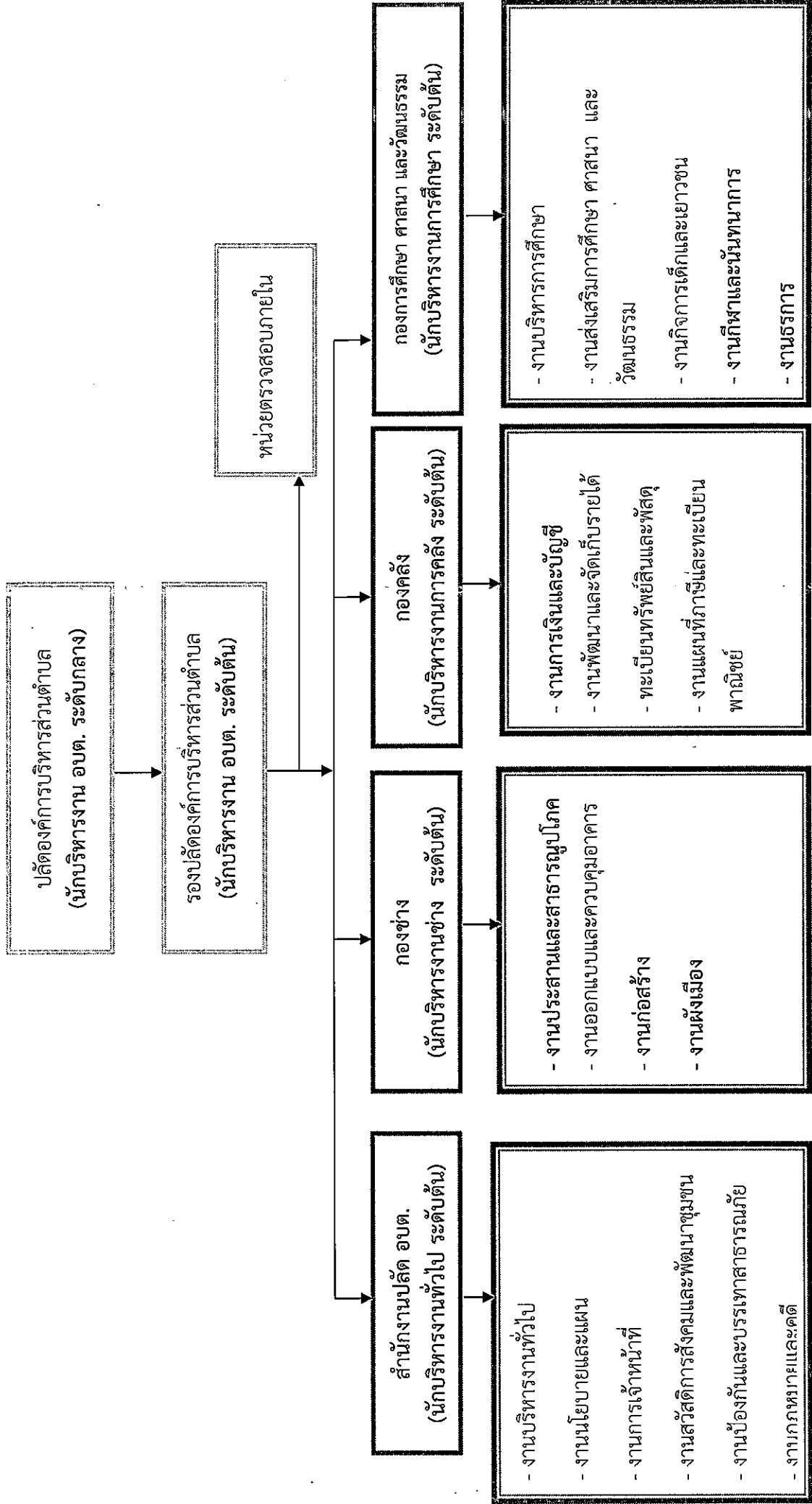
- ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานก่อสร้าง
- ๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม
- ๔.๓ งานกิจการเด็กและเยาวชน
- ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๕ งานธุรการ

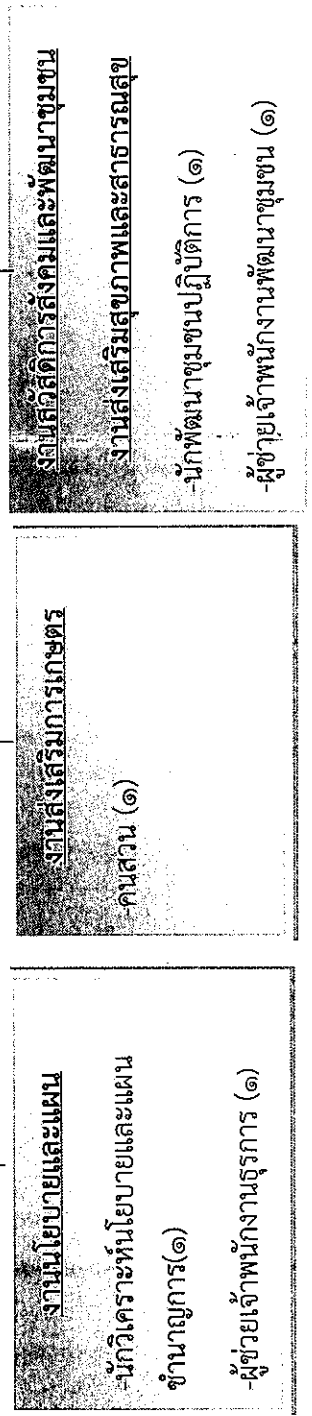
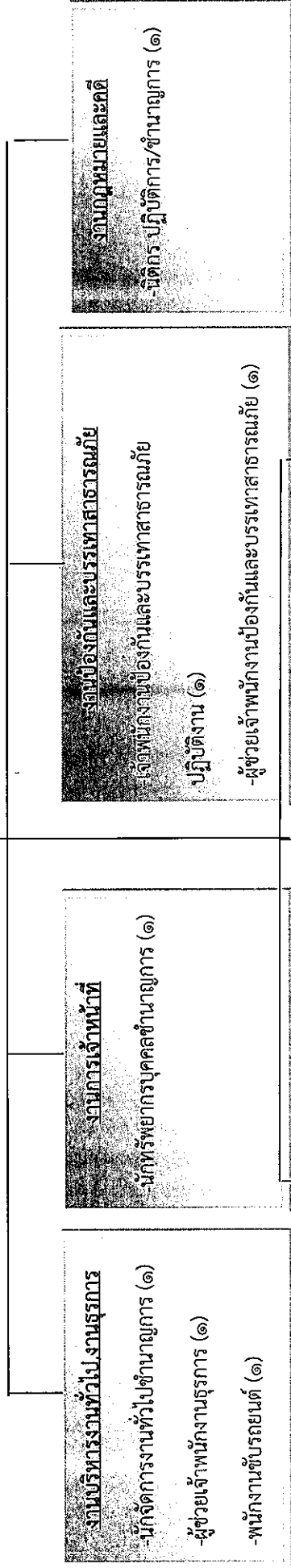
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

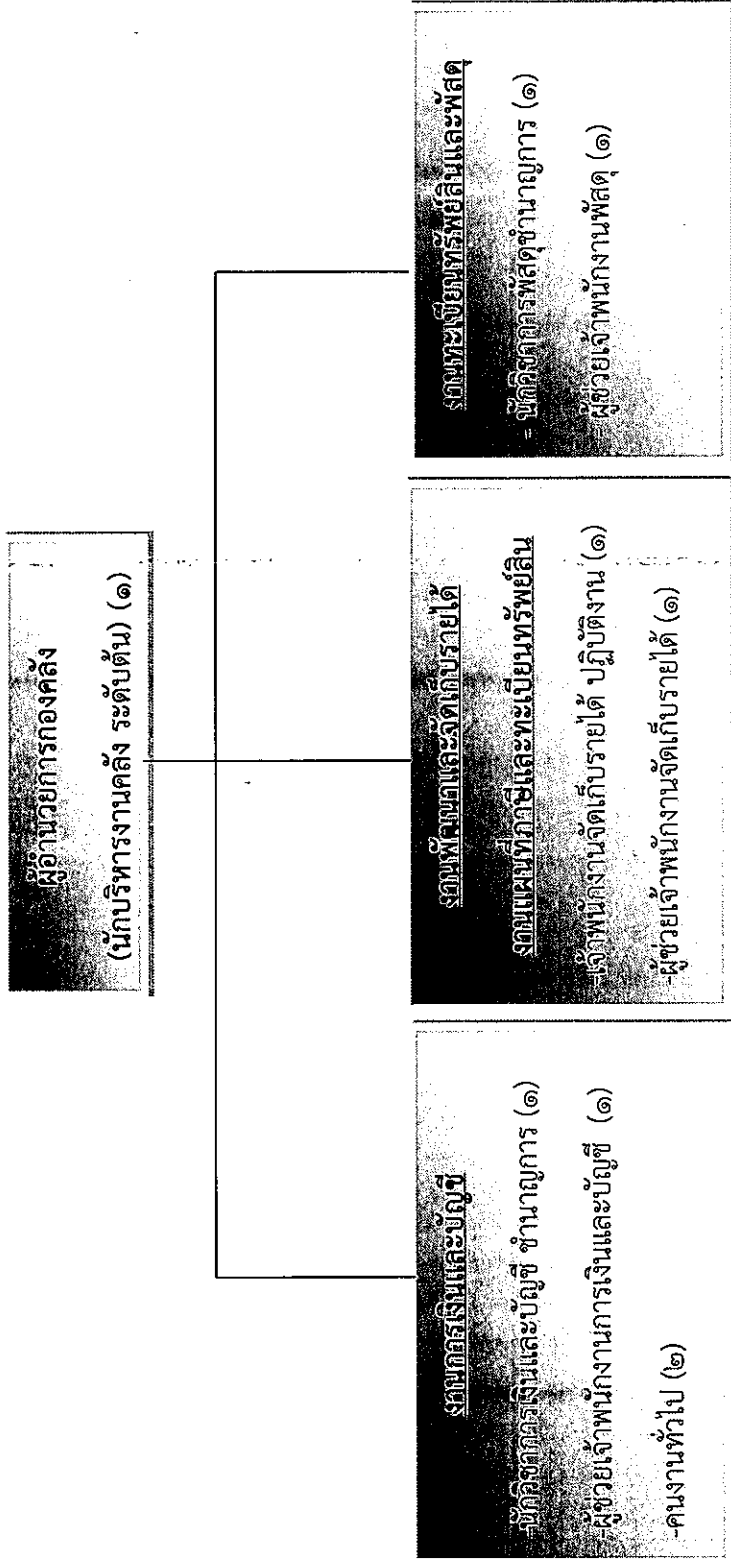


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



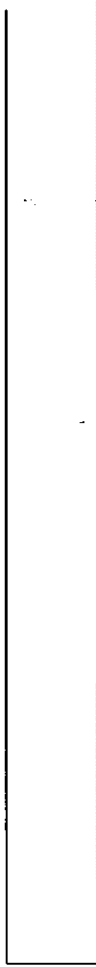
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	จำนวน	ปฏิบัติการ	จำนวน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๒	-	-	๑	-	๓	๒	๙

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

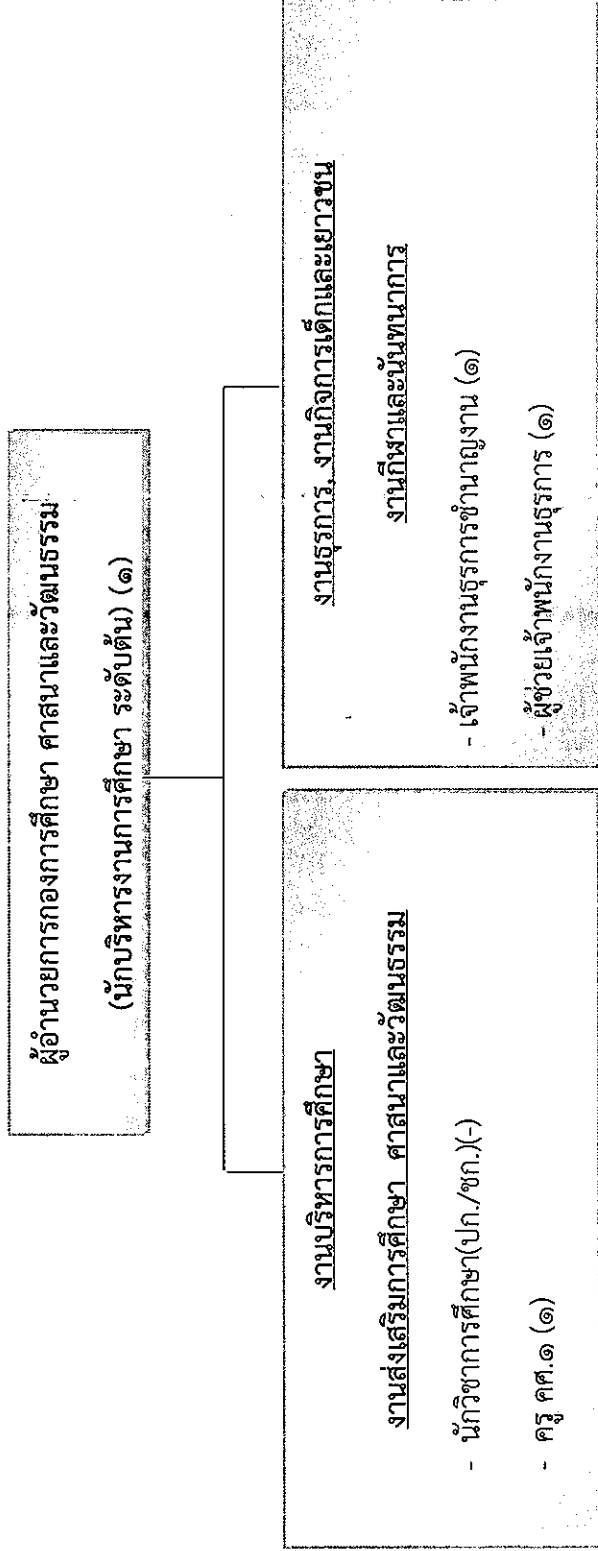


งานก่อสร้าง
งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- นายช่างโยธา อาวุโส(๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

งานประสานสาธารณูปโภค
งานผังเมือง
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (-)
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๑	๑	๑	๑	๓	๑	๙

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
อัตราค่าจ้างพนักงานท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นายอัศวินทร์ ทัตถสาร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นายปรีชา วงศ์มูล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักงานปลัด อบต.							
๓	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นางสาวปริยาภรณ์ แก้วร่วมวงศ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นายภูษงค์ บุญสนอง	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นางสาวจิราพัชร ปริกเจริญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นางสาวอรพิน พวงมาลัย	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นางสาวเบญจมาศ พิทธิ	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๘	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	-	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	
๙	๑๒-๓-๐๑-๔๘๖๕-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปจ./ชง.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๐	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๑	-	นายประติษฐ ชาติยะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๑๒	-	นางสาวพรพรรณราย ไชยสิทธิ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๓	-	นายธนากร แวนปิ่นชัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	
๑๔	-	นายเสรี แวนนันท	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๑๕	-	นายเสนาะ คำหลวงแว่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	
๑๖	-	นายมงคล เทพพรหม	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	
๑๗	-	นายอิสรภาพ วิญญา	-	คนสวน	-	-	

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
กองช่าง							
๓๑	๑๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	-	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้สธ.คัดเลือกแทน
๓๒	๑๒-๓-๐๕-๔๗๑๑-๐๐๑	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	
๓๓	๑๒-๓-๐๕-๔๗๑๑-๐๐๒	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	ร้องขอให้สธ.คัดเลือกแทน
๓๔	-	นายสันต์ จันทร์ชุม	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	
๓๕	-	นางสาวรุติธาร์ย์ เขื่อนเพชร	คนงานทั่วไป	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม							
๓๖	๑๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	นางสาวสายพหลอย สัจจดา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๗	๑๒-๓-๐๘-๓๘๑๓-๐๐๑	นางศรีดา ไฉยมปภา	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๓๘	๑๒-๓-๐๘-๓๘๑๓-๐๐๑	นางสาวกัญญา พิชัย	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๓๙	-	นางสาวพรวิรัช รมสุข	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๔๐	-	นางสาวปิยะดา ศรีโคदान	-	คนงานทั่วไป	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปรางทอง							
๔๑	๕๗๒-๐๑๓๔	นางปราณี คำจันทร์	ครู	-	-	คศ.๑	
๔๒	-	นางพิพรรณ ไร่เรือง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองแวง							
๔๓	๕๗๒-๐๕๒๙	นางนุกดา ปิ่นบิน	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ช่วย	
๔๔	-	นางสาวเขาวิน ไซยาสิทธิ์	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน							
๔๕	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นางสาวรุ้งชญา ตาสม	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยึดหลักความยุติธรรม และถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่เป็นพนักงานส่วนตำบล เข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๓. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้รับการบริการที่ดีจากบุคลากรมืออาชีพ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาคูคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร(ยุทธศาสตร์องค์กรการบริหารส่วนตำบลแม่จัน) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้นจึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนา มีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมทั้งชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้น ประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าและความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผน

ปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษา
ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์บริการ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์บริการ
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์บริการในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. ก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๕. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องบประมาณรวม
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

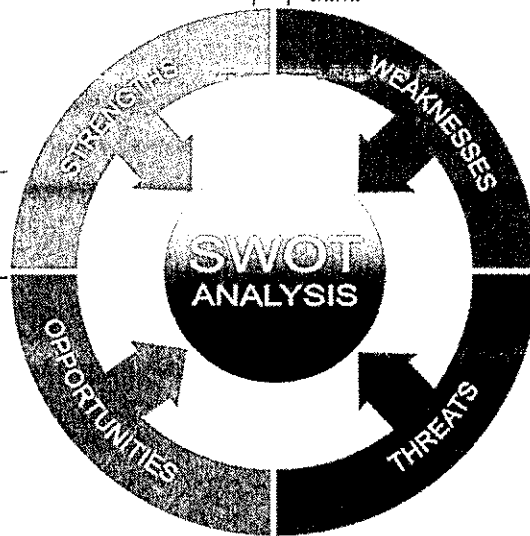
ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้ได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำHRSWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน
- บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรยังขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหน้าที่
- บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัย
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน
- ขาดทักษะด้านการสื่อสาร ความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีอย่างจำกัด
- ด้านอัตราค่าจ้างยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- จำนวนบุคลากรบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตราค่าจ้าง ปริมาณงาน ล้นคน



๓. โอกาส (Opportunities)

- การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
- บุคลากรมีความใกล้ชิดกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- บุคลากรมีโอกาสเติบโตในสายงาน
- บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

๔. อุปสรรค (Threats)

- การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย ทำให้การวางอัตราค่าจ้างไม่เหมาะสมกับภารกิจ
- มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก เข้ามามีบทบาทในการบริหาร ขาดการถ่วงดุลยภาพ
- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายครอบคลุมภารกิจ
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร
- กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์บริการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์บริการให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน.ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรพื้นฐานสมรรถนะ
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและธรรมาภิบาล
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยมีสมรรถนะในการทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการทำงานแบบบูรณาการ และการบริการที่เป็นเลิศ

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และธรรมาภิบาล	๑. จำนวนหลักสูตรต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/คน/ปี
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนกิจกรรมต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม	๑. ผู้ได้เข้าร่วมโครงการมีร้อยละการเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยมีสมรรถนะในการทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการทำงานแบบบูรณาการ และการบริการที่เป็นเลิศ	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริการ ๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี

บทที่ ๖
หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม การสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรในองค์กร ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ประกอบด้วย

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	๑		
๒	รองปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	๑		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑		
๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑		
๗	นิติกร	วิชาการ	-	๑	
๘	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑		
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	๑		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๒		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑		
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑		
๑๕	คนสวน	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	๑		
๑๖	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๓		

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ประกอบด้วย

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑		
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑		
๓	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑		
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑		
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑		
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑		
๘	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๒		

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ประกอบด้วย

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	-	๑	
๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	-	๒	
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑		
๔	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑		

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ประกอบด้วย

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	๑		
๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	-	๑	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑		
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑		
๕	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑		
๖	ครู	พนักงานครู	๑		
๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑		
๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒		

ขอบเขตและแนวทางในการกำหนดวิธีการพัฒนา

- ๑) โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- ๒) กำหนดให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่น เห็นสมควร ดังนี้
 - (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 - (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง หรือตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง
 - (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - (๕) หลักสูตรด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม
- ๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นหน่วยงานดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้
 - (๑) การปฐมนิเทศ
 - (๒) การฝึกอบรม
 - (๓) การศึกษาดูงาน
 - (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
 - (๕) การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
 - (๖) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนา บุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การ พัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้ กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์หลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนด ตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการ พัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
 องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑. พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรบนพื้นฐาน สมรรถนะ	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนหลักสูตรที่ ได้รับการพัฒนาเฉลี่ย อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่จัน ๑.๒ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑.๓ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ หลักของ อบต. แม่จัน ๑.๔ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่ ๑.๕ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร ๑.๖ โครงการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงาน พนักงานส่วนตำบล - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดลองงาน - จำนวนหลักสูตรที่ได้รับ พัฒนา ๑ หลักสูตรต่อคน ต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	- การ ฝึกอบรม - การ ฝึกอบรม ในขณะ ทำงาน - การให้ คำปรึกษา แนะนำ - การทำ กิจกรรม - การศึกษา งาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต. และหัวหน้า ส่วนราชการทุก ส่วน	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และธรรมาภิบาล	จำนวนหลักสูตรต่อคน ต่อปีที่บุคลากรได้รับ การพัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๑.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ๑.๒ โครงการพัฒนาความสามารถในการ บริการและจัดการชุมชน ๑.๓ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ๑.๔ มาตรการสร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักรู้ในการต่อต้านการทุจริตของ พนักงานและประชาชนองค์การบริหารส่วน ตำบลแม่เงิน ๑.๕ โครงการกิจกรรมให้ความรู้เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ๑.๖ โครงการทำดีเพื่อพ่อ ๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	- การฝึกอบรม - การฝึกอบรม ในขณะทำงาน - การให้ คำปรึกษา แนะนำ - การทำ กิจกรรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.และ หัวหน้าส่วน ราชการทุกส่วน	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการมุ่งพัฒนาและมอบหมายงานผู้ได้บังคับบัญชา	จำนวนกิจกรรมต่อคนต่อปีต่อบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อมุ่งใจเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ ๑.๒ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager) ๑.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	- การฝึกอบรม - การลงนาม - การให้คำปรึกษาแนะนำ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน	การประเมินผลแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑.๑ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ๑.๒ กิจกรรม ๕ ส. ๑.๓ การส่งเสริมการดำเนินงานกลุ่ม เงินสวัสดิการต่างๆ ๑.๔ การสำรวจความต้องการด้าน สิทธิสวัสดิการของบุคลากร ๑.๕ การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	✓	✓	✓	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ต่อองค์กร - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ	-การจัด กิจกรรม -การให้ความรู้	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	การ ประเมินผล ตาม แบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้มากยิ่งขึ้น	๑.๑ โครงการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๑.๒ การประชุมส่วนราชการภายในระดับกอง และระดับหน่วยงาน ๑.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - ความสำเร็จของ การเพิ่มพูนความรู้หลังเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	- การฝึกอบรม - การประชุมสัมมนา - การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน - การมอบหมายงาน - การเรียนรู้ด้วยตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานผลิต อบต.และ หัวหน้าส่วน ราชการทุกส่วน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมุ่งผลลัพธ์ เน้นการทำงานแบบบูรณาการและบริการที่เป็นเลิศ	๑. การประเมินผลการทำงานประจำปี ๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ	๑.๑ โครงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๑.๒ กิจกรรมส่งเสริมการให้ความรู้เทคนิคในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกำหนด ๑.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพการให้บริการประชาชน ๑.๔ การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้ได้รับความรู้จำนวน ๑ หลักสูตรต่อคนต่อปี	- การฝึกอบรม - การสอนงาน - การประชุมสัมมนา	งานที่เจ้าหน้าที่สำนักงาน อบต. และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ประมาณการตั้งจ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไว้ใน
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย
เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน
ราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ตั้งจ่ายไว้ ๑๘๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย
เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น
ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย
เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ แผนงานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ
ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและ
นอกราชอาณาจักร ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๕ แผนงานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ
ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ ตั้งจ่ายไว้
๓๕,๐๐๐ บาท

๑.๖ แผนงานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ
ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานคลัง ตั้งจ่ายไว้
๒๐,๐๐๐ บาท

๑.๗ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย
ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
ไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๑.๘ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย
โครงการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของครูผู้ดูแลเด็ก ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๑.๙ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการงานธุรการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๑.๑๐ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๑.๑๑ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย
โครงการอบรมผลิตสื่อ ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๒. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ตั้งจ่ายไว้ ๑๘๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ แผนงานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๕ แผนงานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ ตั้งจ่ายไว้ ๓๕,๐๐๐ บาท

๑.๖ แผนงานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานคลัง ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑.๗ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๑.๘ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย โครงการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของครูผู้ดูแลเด็ก ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๑.๙ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการงานธุรการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๑.๑๐ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๑.๑๑ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย โครงการอบรมผลิตสื่อ ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๓. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ตั้งจ่ายไว้ ๑๘๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ แผนงานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๕ แผนงานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ ตั้งจ่ายไว้ ๓๕,๐๐๐ บาท

๑.๖ แผนงานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานคลัง ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑.๗ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๑.๘ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย โครงการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของครูผู้ดูแลเด็ก ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๑.๙ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการงานธุรการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๑.๑๐ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

๑.๑๑ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย โครงการอบรมผลิตสื่อ ตั้งจ่ายไว้ ๑๖,๐๐๐ บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งจะเป็ Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและ ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมี พฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน อิงตาม ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๙ คน จากทั้งหมด ๓๙ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๔๓.๕๙ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๓๕.๙๐ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๒๐.๕๑

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๓๓.๓๓ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๓๕.๙๐ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๒๓.๐๘

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๓๕.๙๐ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๓๕.๙๐ มีอายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๒๘.๒๑ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๔๑.๐๓
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๗.๙๕
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๕.๓๘
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๕.๓๘
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๐.๒๖

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๑.๗๙ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ วัน ร้อยละ ๑๗.๙๕ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๑๐.๒๖ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๗ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๕ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงรายร้อยละ ๑๕ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบล

.....