แผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลแม่จัน
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์ ๐-๕๓๗๗-๑๓๖๙-๗๐
โทรสาร ๐-๕๓๗๗-๒๕๖๕

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นแผนที่เกิดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียง ราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลแม่จัน ได้จัดทำให้สอดคล้องกับบุคล ากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลแม่จัน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลตำบลแม่จัน ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรมในชีวิตประจำวันและการทำงาน การปรับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยการจัดทำได้มีการศึกษารวบร วมข้อมูลเพื่อมาใช้ในการจัดทำแผน ได้แก่ ประวัติการฝึกอบรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสำรวจ ความ ต้องการฝึกอบรม ตลอดจนข้อสรุปจา กการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน

แผนพัฒนาบุคลกรเทศบาลตำบลแม่จัน เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลกรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลการวางแผนพัฒนาดังกล่า วจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง ๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง ๖

บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์การพัฒนา ๑๒

บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๑๕

บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๒๔

บทที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ๒๗

บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา

- หลักสูตรการพัฒนา ๓๑
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ๓๔

บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๔๐

บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล

- การติดตามและประเมินผล ๔๔

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ

๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑
บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หาก เทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน เทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแม่จัน มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ไว้ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองใดหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการและงานเทศพาณิชย์
- งานประชาสัมพันธ์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
-งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานทะเบียนราษฎร

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานผลประโยชน์
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานสาธารณูปโภค ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม

- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานรักษาความสะอาด งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลจัดการสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น งานกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

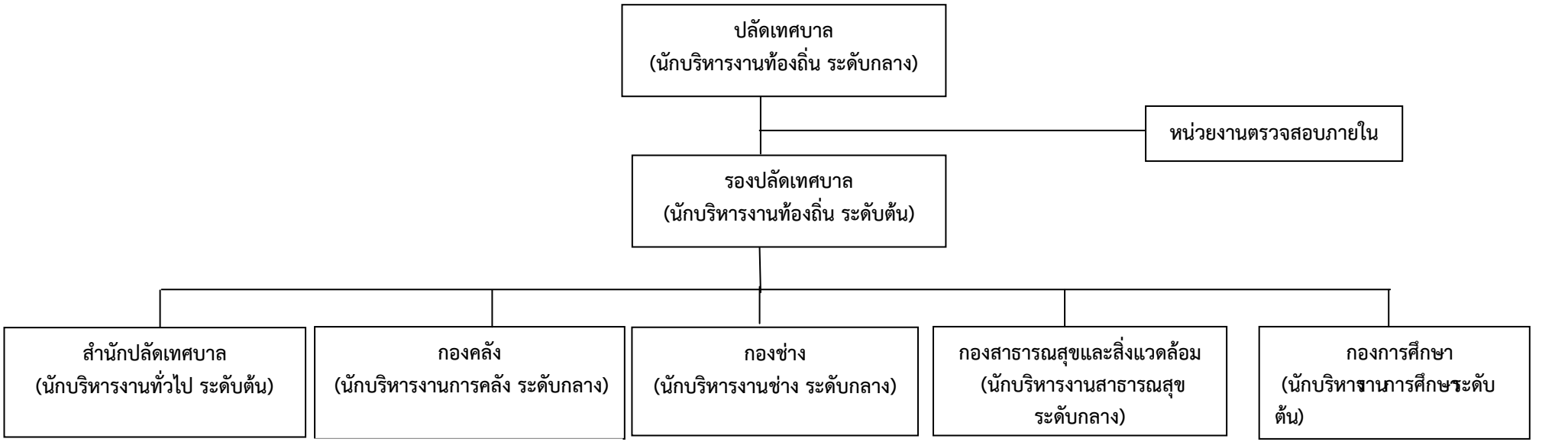
กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวการกีฬาและนันทนาการ สาธารณูปโภค และงานอื่นๆ เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปะวัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่ายเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี ตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานตรวจสอบภายใน

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังเทศบาลตำบลแม่จัน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ไว้ ดังนี้



- งานธุรการ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการและงานเทศพาณิชย์
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานประชาสัมพันธ์

1) ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์

1) ฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- งานธุรการ
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี

2) ฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- งานผลประโยชน์
- งานพัฒนารายได้

3) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
-งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

1) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

1) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
- งานธุรการ
- งานวางแผนงานสาธารณสุข
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

1) ฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)
- งานธุรการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

ฝ่ายปกครอง.....

ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง เทศบาลตำบลแม่จัน

สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

2) ฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)
- งานทะเบียนราษฎร
- งานธุรการ

3) ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)
- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	เลขที่ตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
<u>พนักงานเทศบาล</u>							
1	12-2-00-1101-001	นายสงวน ตุ่นหนิ้ว	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	
2	12-2-00-1101-002	พ.จ.อ.ภูมิรพี ทวีกสิกรรม	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> **<u>พนักงานเทศบาล</u>**							
3	12-2-01-2101-001	นางกาญจนา วรรณโอภาส	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
4	12-2-01-2101-002	- ว่าง -	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	มีคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
5	12-2-01-3801-001	นางสาวมณีวรรณ ซาวคำเขตต์	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
6	12-2-01-3101-001	นางสาวมยุรี แก้วปัญโย	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
7	12-2-01-3102-001	นางสมร ชุ่มมงคล	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
8	12-2-01-3103-001	นางจิตราพร อินทรีย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผ	วิชาการ	ชำนาญการ	
9	12-2-01-4101-001	นางกิ่งชบา เหล่าชุมพล	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
10	12-2-01-2101-004	นางสาวจิราพร ทะเขียว	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
11	12-2-01-2101-005	นายนคร คำเปี้ย	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	

ลูกจ้างประจำ

12	-	นางจันทร์เพ็ญ	โชติพันธุ์		เจ้าพนักงานทะเบียน		-	
13	-	นายอธิป	รินทร์เขียว		พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)		-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
14		นางสาวจันทร์ศรี	ชัยพรม		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)		-	
15	-	นางสุพรรษา	วัฒนเจริญเลิศ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)		-	
16	-	นายเนียม	ใจฉ่ำ		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		-	
17	-	นายศุภกร	อินทะวงค์		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
18	-	นายศรีทน	ดอกนาม		พนักงานดับเพลิง		-	
19	-	นายอุเทน	สุเตนัน		พนักงานดับเพลิง		-	
20	-	นายอัฐกร	ปาละอุด		พนักงานดับเพลิง		-	
21	-	นายณัฐภูมิ	ท่าดีสม		พนักงานดับเพลิง		-	
22	-	นายพงษ์ศักดิ์	มานทอง		พนักงานดับเพลิง		-	
23	-	นายศราวุฒิ	อินต๊ะปะกูล		พนักงานดับเพลิง		-	
24	-	นายอำนาจ	เขื่อนคำแสน		พนักงานเทศกิจ		-	
25	-	- ว่าง -			พนักงานเทศกิจ		-	ว่าง 1/2/2561
26	-	นางสาวกิ่งแก้ว	ภูแก้ว		คนงานทั่วไป		-	
27	-	นายกิตติพงษ์	ชัยมาลา		คนงานทั่วไป		-	

กองคลัง							
พนักงานเทศบาล							
28	12-2-04-2102-001	- ว่าง -	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	ให้ สถ.สอบคัดเลือกแทน
29	12-2-04-2102-002	นางนงค์เยาว์ วุฒิอดิเรก	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
30	12-2-04-4201-001	นางชลาลัย ทาทอง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
31	12-2-04-4101-002	นางอมรรัตน์ ไววงค์	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
32	12-2-04-2102-003	นางสาวทัศนีย์ ยอดสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
33	12-2-04-4204-001	- ว่าง -	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	ให้ กสถ.สอบ แข่งขัน
34	12-2-04-2102-004	นางเพลินทิพ ขัดคำกอง	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
ลูกจ้างประจำ							
35	-	นายนรินทร์โชติ ชัยชมภู	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน		-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
36	-	นายนฤพนธ์ พรมลอย		คนงานทั่วไป		-	
กองช่าง							
พนักงานเทศบาล							
37	12-2-05-2103-001	นายอาทิตย์ พ้นภัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	
38	12-2-05-2103-002	นายทศวรรษ ข่ายสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	

39	12-2-05-4701-001	นายอนุวัฒน์	สำราญ	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
40	12-2-05-4701-002	นายสุรสิทธิ์	ทรายหมอ	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
ลูกจ้างประจำ								
41	-	นายสุชาติ	จันทาพูน		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
42	-	นายธนมกร	ธิดาเมือง		คนงานทั่วไป		-	
43	-	นายสุวัด	นันตา		คนงานทั่วไป		-	
44	-	นายคึกฤทธิ์	จันทาพูน		คนงานทั่วไป		-	
45	-	นายกมล	ปาละกา		คนงานทั่วไป		-	
46	-	นายพนมกร	สมทง		คนงานทั่วไป		-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานเทศบาล								
47	12-2-06-2104-001	นางสุพิน	วัฒนา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	(นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	
48	12-2-06-2104-002	นางสุพัส	โชติ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
49	-	นายดวงจันทร์	จันทะวงค์		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		-	
50	-	นายทนงศักดิ์	เงินปา		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		-	

พนักงานจ้างทั่วไป								
51	-	นายสมาน	ชมภูยศ		คนงานประจำรถขยะ		-	
52	-	นายศรีทุด	จินดาหลวง		คนงานประจำรถขยะ		-	
53	-	นายสมาน	อินทะวงศ์		คนงานประจำรถขยะ		-	
54	-	นายฝ่าไก้	แซ่ย่าง		คนงานประจำรถขยะ		-	
55	-	-ว่าง-			คนงานประจำรถขยะ		-	
56	-	นายประชา	ดวงคำใจ		คนงานทั่วไป		-	
57	-	นายอินแสง	ไชยอิ่นคำ		คนงานทั่วไป		-	
58	-	นายพิบูลย์	ก้างออนตา		คนงานทั่วไป		-	
59	-	นายประพันธ์	ยอดมูลคี		คนงานทั่วไป		-	
60	-	นายพิตรพิบูลย์	แซ่เจียง		คนงานทั่วไป		-	
กองการศึกษา **พนักงานเทศบาล**								
61	12-2-08-2107-001	- ว่าง -		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ให้ สถ.สอบคัดเลือกแทน
62	12-2-08-2107-002	นางปณิดา	อุ่นศิริ	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
63	-	นายจิรชาติ	ชุมภู		ผู้ช่วยสันทนาการ (ผู้มีคุณวุฒิ)		-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
64	-	นางสาวขวัญนรี	รุ่งภาณุมาศ		คนงานทั่วไป		-	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่จัน							
พนักงานครูเทศบาล							
65	12-2-08-2204-636	นางสาวรุ่งทิวา บัวขาว	ครู	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	คศ.1	เงินอุดหนุนจากกรม
66	12-2-08-2204-637	นางวันเพ็ญ คุณยศยิ่ง	ครู	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	คศ.1	เงินอุดหนุนจากกรม
67	12-2-08-2204-638	นางสาวสุรีวัลย์ ไชยชมภู	ครู	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	คศ.1	เงินอุดหนุนจากกรม
68	12-2-08-2204-639	นางสาวจินดาพร โนราช	ครู	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	คศ.1	เงินอุดหนุนจากกรม
69	12-2-08-2204-640	นางสาวทิพพวรรณ์ กาวิลาวัน	ครู	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	คศ.1	เงินอุดหนุนจากกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
70	-	นางสาวจำเรียง มงคลดี		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	เงินอุดหนุนจากกรม
71	-	นางสาวภาวินี แสงเงินรอด		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	เงินอุดหนุนจากกรม
หน่วยงานตรวจสอบภายใน							
72	12-2-12-3205-001	- ว่าง -	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง

บทที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการ พัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือ และประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๕. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำตลอดจนพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๖. เพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำตลอดจนพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ

๗. เพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำตลอดจนพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๓.๑ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน อันประกอบด้วย พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๓ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๔ ลูกจ้างประจำ / พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนา ในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๕ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่จัน ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลแม่จันทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลแม่จัน ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

หลักสูตรการพัฒนา

๔.๑) สายงานผู้บริหาร

-หลักสูตรด้านการบริหาร

-หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

-หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

-หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

๔.๒) สายงานผู้ปฏิบัติ

-หลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ

-หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

-หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง

-หลักสูตร ด้านคุณธรรม จริยธรรม

-หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

๔.๓) สายงานพนักงานจ้าง

-หลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ

-หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

-หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง

-หลักสูตร ด้านคุณธรรม จริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลแม่จันสามารถดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้องโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑) จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา โดยดำเนินการเองหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาจากหน่วยงานอื่น

๒) จัดสรรเงินงบประมาณเป็นทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรนำมาพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

๓) จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมไปถึงพนักงานจ้างทุกเดือน เพื่อร่วมปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาในการทำงาน ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

๔) จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนากับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีมุมมองในการทำงานที่หลากหลาย

๕) การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสมทำโดยหัวหน้างานหรือ หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๖. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ความต้องการ/ความคาดหวังระยะสั้น – ระยะยาว ของผู้บริหาร ข้าราชการและประชาชนที่มีต่อเทศบาลตำบลแม่จัน

เป้าหมาย	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	ประชาชน
ระยะสั้น	- การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้และความสามารถเพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการในหน่วยงานเกิดความประทับใจ - การพัฒนากระบวนงานให้รวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	- เทศบาลตำบลแม่จัน ให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - เทศบาลตำบลแม่จัน มีระบบคุณธรรมที่ให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการได้อย่างทั่วถึง	- เทศบาลตำบลแม่จัน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง - ข้าราชการให้คำปรึกษา รวมทั้งแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ - ข้าราชการเข้าถึงประชาชนในหมู่บ้าน
ระยะยาว	- สามารถบริหารงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ในการเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารครบทุกนโยบายพร้อมทั้งสร้างภาพลักษณ์ของ เทศบาลตำบลแม่จัน ให้มีมาตรฐานในการบริหารจัดการที่ดี <u>นโยบายที่ได้แถลงไว้</u> ๑. นโยบายการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓. นโยบายด้านการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ ๔. นโยบายด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ๖. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- การส่งเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าของข้าราชการในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	- การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน - การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

บทที่ ๓
กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความ ต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแม่จันในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมิได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลแม่จัน) เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับ องค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลแม่จันแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์ หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธ์ศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับ ปรุงแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จัน

"แม่จันน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม นำเศรษฐกิจ พัฒนาการศึกษา พาชุมชนเข้มแข็ง"

พันธกิจการพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จัน

๑. จัดให้มี บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ สิ่งสาธารณประโยชน์ และระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค

๔. กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเน่าเสีย และมลภาวะต่างๆ

๕. ส่งเสริม สนับสนุน บำรุงศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและการท่องเที่ยว

๖. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาทางสังคม

๗. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาสตรีและผู้สูงอายุ

๘. จัดให้มีและส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ

๙. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม กีฬา นันทนาการแก่เยาวชนและประชาชน

๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มและการประกอบอาชีพของประชาชน

๑๑. ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากร และการให้บริการ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การคมนาคมสะดวก ประชาชนได้รับบริการจากสาธารณประโยชน์อย่างทั่วถึง

๒. ประชาชนได้รับบริการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพครบทุกด้าน

๔. บ้านเมืองสะอาด น่าอยู่ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ

๕. ประชาชนมีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และมีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม

๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้มีปัญหาทางสังคม ผู้ติดเชื้อเอดส์ ได้รับการสงเคราะห์และมีสวัสดิการ

๗. ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ได้รับการดูแล มีสวัสดิการตามความเหมาะสม

๘. ประชาชนทุกระดับได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการศึกษา

๙. เยาวชนในท้องถิ่นรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีกิจกรรมการกีฬาต่อต้านภัยยาเสพติด

๑๐. ประชาชนมีอาชีพ มีงานทำ มีการรวมกลุ่ม จัดตั้งกลุ่มอาชีพ ชุมชนเข้มแข็ง

๑๑. การเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากร และการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแม่จัน มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่จันมีความพร้อมทั้งในด้านงบประมาณและสถานที่ -บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน -มีการเรียนการสอนเป็นโรงเรียน ๓ ภาษา	-พื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่จันไม่สามารถรองรับการขยายตัวในการก่อสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติมได้ในอนาคต -ประชาชนให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมน้อย
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
-รัฐบาลให้ความสำคัญด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน -เทศบาลได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการจัดกิจกรรมเยาวชน -ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก	-การดำเนินกิจกรรมของเด็กเยาวชนขาดความต่อเนื่องเนื่องจากสามารถจัดกิจกรรมได้เฉพาะในช่วงปิดภาคเรียนหรือในวันหยุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-ชุมชนให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะภายในครัวเรือน -มีสถานที่ฝังกลบขยะของตนเอง -มีระบบป้องกันน้ำท่วม	-สถานที่ฝังกลบขยะตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล (บ่อขยะของเทศบาลอยู่นอกเขต) -เทศบาลเป็นจุดศูนย์กลางของอำเภอ**ให้**มีขยะนอกเขต -การก่อสร้างระบบป้องกันน้ำยังยังไม่ครอบคลุมพื้นที่และระบบยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ประสิทธิภาพในการใช้งานยังไม่สมบูรณ์ -พื้นที่สีเขียวในพื้นที่ค่อนข้างน้อย มีปัญหาหมอกควันในพื้นที่
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
-ประชาชนให้ความสนใจในการคัดแยกขยะ -การจัดการขยะเป็นวาระแห่งชาติและเป็นนโยบายของจังหวัด ในการคัดแยกขยะ -ได้รับการสนับสนุนงบประมาณการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมจากกรมทรัพยากรน้ำ -ได้รับการสนับสนุนด้านการวางแผนป้องกันน้ำท่วมจากกรมโยธาธิการและผังเมือง -นโยบายของจังหวัดมีการห้ามเผา	-พื้นที่บ่อฝังกลบเหลือน้อย -พื้นที่ตั้งเป็นที่ลุ่มติดแม่น้ำจัน น้ำท่วมได้ง่าย -ประชาชนรุกที่สาธารณะริมแม่น้ำจัน -งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-เทศบาลตำบลแม่จันมีพื้นที่ขนาดเล็ก ประมาณ ๒ ตารางกิโลเมตร ทำให้สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง -การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมเกือบเต็มพื้นที่	-กิจการสาธารณูปโภคบางอย่าง เช่น ไฟฟ้า ประปา ประปาภูเขา เป็นต้น ดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอก ทำให้การดำเนินการปรับปรุงและการแก้ไขปัญหาเกิดความล่าช้า -ไม่มีพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในการทำกิจกรรมร่วมกัน
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
-เทศบาลตำบลแม่จันมีงบประมาณสำหรับอุดหนุนให้กับหน่วยงานภายนอกในการดำเนินการขยายเขตประปาและขยายเขตไฟฟ้าให้กับประชาชนในเขตเทศบาล	-การดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอก ทำให้เกิดความล่าช้าในบางครั้ง -มีการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคของหน่วยราชการส่วนกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับระบบโครงสร้างของท้องถิ่นทำให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น น้ำท่วม -มีพื้นที่คาบเกี่ยวกับ อปท.ข้างเคียงทำให้การแก้ไขปัญหาระบบสาธารณูปโภคไม่สามารถแก้ไขได้ทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-มีสภาพภูมิอากาศที่ดี -ที่ตั้งของเทศบาลตำบลแม่จันเป็นศูนย์กลางย่านการค้าและพาณิชยกรรมของอำเภอแม่จัน -เป็นที่ตั้งของศูนย์ราชการต่าง ๆ -มีถนนคนเดิน-ถนนคนดอย ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่น	-ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ -ไม่มีสถานีขนส่ง ทำให้การจัดการขนส่งไม่เป็นระบบ ไม่สะดวก
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
-เป็นตลาดกลางในการกระจายสินค้าทางการเกษตร -เป็นแหล่งกระจายสินค้าและทำให้เศรษฐกิจในชุมชนดีขึ้น -เป็นเส้นทางที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางผ่านพื้นที่ของเทศบาลเพื่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ	-การขยายตัวทางเศรษฐกิจมีข้อจำกัดทางด้านพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศาสนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-มีวัฒนธรรมล้านนา -มีการสืบทอดวัฒนธรรมล้านนาอย่างต่อเนื่อง -ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	-ไม่มีการสืบค้นและจัดทำข้อมูลด้านวัฒนธรรมที่เป็นระบบ -การรับเอาค่านิยมต่างชาติที่ผิดแผกจากวัฒนธรรมไทยมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
-รัฐบาลและจังหวัดให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	-การหลั่งไหลทางวัฒนธรรมตะวันตกและค่านิยมวัตถุนิยม มีการขยายตัวเข้าสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบการบริการสาธารณสุข คุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-มีโรงพยาบาลชุมชนขนาด ๑๒๐ เตียง เพื่อให้บริการประชาชน -มีสถานพยาบาล (คลินิก) กระจายอยู่ทั่วพื้นที่ชุมชน -มีกองทุน*หลักประกันสุขภาพ* (สปสช.) -มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในพื้นที่ -มีสถานพยาบาลการแพทย์แผนไทยสำหรับให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้การดูแลสุขภาพแบบแพทย์แผนไทย -กลุ่มผู้สูงอายุมีความเข้มแข็ง	-เทศบาลตำบลแม่จันไม่มีศูนย์บริการสุขภาพเทศบาลตำบลแม่จัน -ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสยังขาดการรวมกลุ่ม
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
-ผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่จันให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านสังคมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตชองประชาชนในเขตเทศบาล -ได้รับการประสานงานกับหน่วยบริการสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเป็นอย่างดี -ประชาชนให้ความร่วมมือในการป้องกันยาเสพติดให้โทษ -ประชาชนให้ความร่วมมือในการป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพ	-มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเขตเทศบาลจำนวนมากและไม่มีการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว -พื้นที่เป็นเส้นทางผ่านของขบวนการค้ายาเสพติด -รัฐบาลจัดสรรงบประมาณตามนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่เพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากรและการให้บริการ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-เทศบาลตำบลแม่จันมีคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน มีนโยบายเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นหลัก โดยกระบวนการของการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้าง และร่วมตัดสินใจ -เทศบาลตำบลแม่จันมีคณะผู้บริหารและสมาชิกมีความต่อเนื่อง คณะผู้บริหารคนเดิมและสมาชิกสภาเทศบาลคนเดิมได้รับเลือกเข้ามาทำงานอย่างต่อเนื่อง -บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ให้บริการประชาชน	-ประชาชนให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการค่อนข้างน้อย วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการขย
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
-เทศบาลมีงบประมาณในการจัดอบรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข -ได้รับความร่วมมือจากทุกส่วนราชการในพื้นที่	-ประชาชนในเขตเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้เกี่ยวกับ สิทธิและหน้าที่ การมีส่วนร่วมด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเรื่องสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกัน
- การจัดสรรเงินงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เพียงพอต่อการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่

๓.๒.๒ การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

-การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ซึ่งจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก อาทิ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

๓.๓ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน

“งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม”

เทศบาลตำบลแม่จันเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้าส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นระบบคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม

๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

บทที่ ๔
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลแม่จัน ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร

๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร

๔.การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

<u>สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร</u>

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ

๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น

๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก

๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ

๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน

๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

<u>สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล</u>

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต่องบบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒน า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลแม่จัน จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลแม่จัน ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์ หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุมคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน

บทที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาล ตำบลแม่จัน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาล ตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน

“งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม”

เทศบาลตำบลแม่จันเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้าส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นระบบคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม

๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑.ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑.เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

๒.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

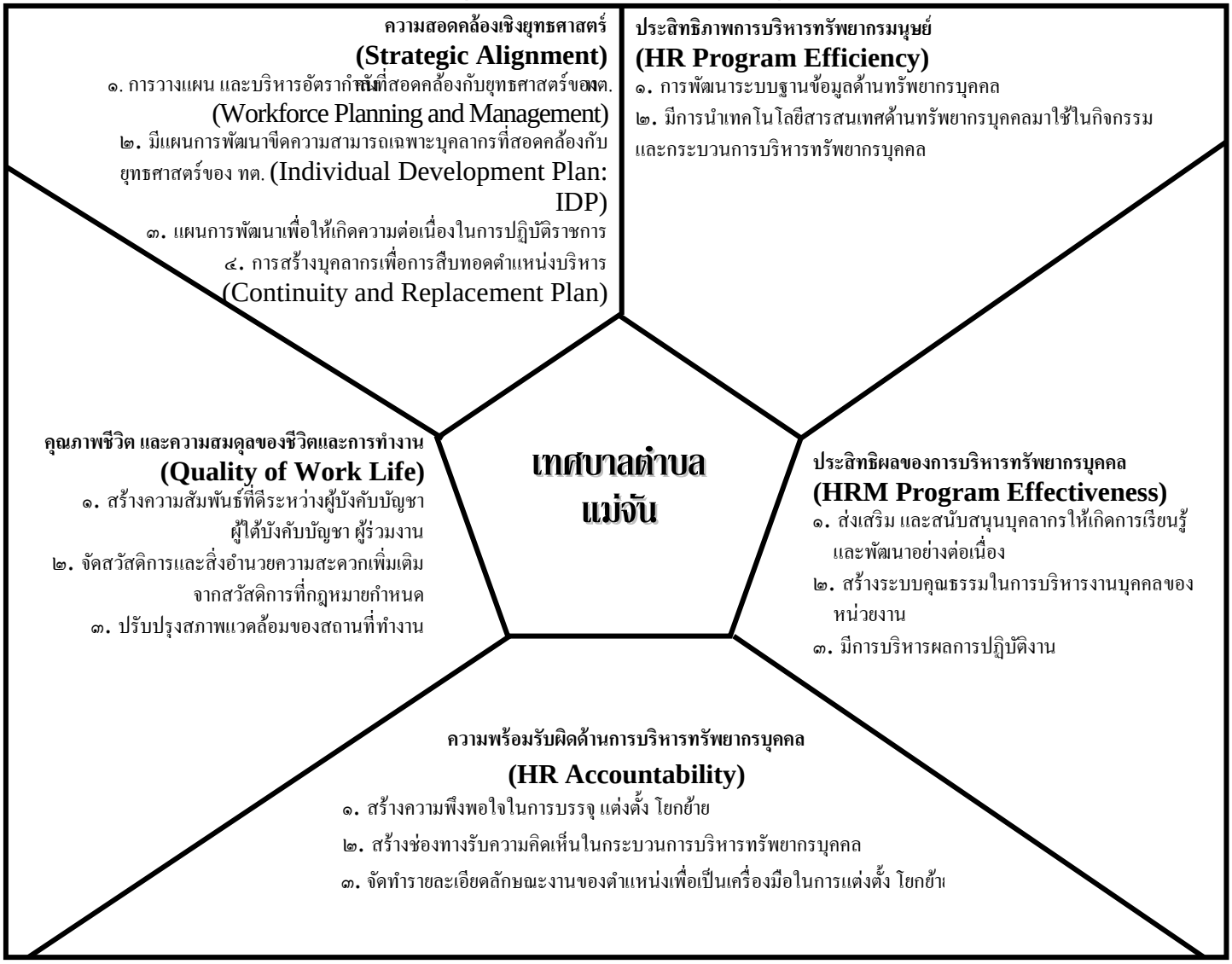
๒ .ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล
๒. เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ ๓.ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จันที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง
๓. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จันที่ได้รับการเรียนรู้ ๒.จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๔. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแม่จัน ๓. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



บทที่ ๖
หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง
๕. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. นักจัดการงานทั่วไป
๘. นักทรัพยากรบุคคล
๙. นักพัฒนาชุมชน
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. เจ้าพนักงานทะเบียน
๑๒. ลูกจ้างประจำ
๑๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา
๑๔. พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐ อัตรา

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
๔. หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๘. เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน
๙. พนักงานจ้างทั่วไป

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๓. นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา
๔. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

กองการศึกษา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔. พนักงานจ้างทั่วไป

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา
๒. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลแม่จัน พนักงานเทศบาล เทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๖. หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลแม่จัน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลตำบลแม่จันจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก .ท.จ. จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลแม่จัน หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่จัน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมภายในส่วนราชการทุกสำนัก /กอง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อติดตามการปฏิบัติราชการ การร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติราชการ การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของเทศบาลตำบลแม่จัน

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลตำบลแม่จันดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

การพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของ เทศบาลตำบลแม่จัน จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละ แผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : "งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม"

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินสมรรถนะบุคลากร	✓	✓	✓	๑. ความสำเร็จของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒.บุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมพัฒนาทุกระบบ	ฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒. โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน	- การสอนงาน - การฝึกปฏิบัติหน้าที่ราชการ	สำนัก/กองที่ข้าราชการสังกัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ ๓.ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จันที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง)	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒ โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง)	การฝึกอบรม	สำนัก/กองที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสังกัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จันที่ได้รับการเรียนรู้ ๒.จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑. โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย -ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๓.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๔.โครงการฝึกอบรมสัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
		๕.โครงการอบรมหลักเกณฑ์เพิ่มประสิทธิภาพวิธีปฏิบัติการบันทึกบัญชีตามระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	กองคลัง	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๖.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	กองคลัง	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๗ โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	✓	✓	✓	- ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และนักทรัพยากรบุคคลดำเนินการตามโครงการอย่างถูกต้อง	บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วม เช่น ร่วมตรวจสอบประวัติตนเองหรือการนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต	สำนักปลัดเทศบาล	- ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนรวม
		๘. การประชุมประจำเดือน	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม เป็นประจำทุกเดือน	การประชุมประจำเดือนเพื่อชี้แจงข้อราชการและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	สำนักปลัดเทศบาล	ดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนรวม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงหรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๓. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๔. ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่เข้าร่วมประชุมประจำเดือน	๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)	✓	✓	✓	- เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากรท้องถิ่น	การปฐมนิเทศและให้ความรู้การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒.โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๓.โครงการบุคคลต้นแบบด้านการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จันมีค่านิยมในการรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่น	ให้ความรู้แก่พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จันในการประชุมประจำเดือน	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแม่จัน ๓. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแม่จัน	๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จันและโครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน	✓	✓	✓	- ความสำเร็จในการส่งเสริม พัฒนา ให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน	บุคลากรและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฯ	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้	✓	✓	✓	- ความสำเร็จในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร	ฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๓.โครงการเทศบาลพบประชาชน	✓	✓	✓	- เทศบาลได้แนะนำบริการและรับทราบปัญหาเพื่อนำมาแก้ไข	ลงพื้นที่เพื่อพบประชาชนและให้ความรู้แก่ประชาชน	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๔.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

บทที่ ๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาล ตำบลแม่จัน จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหาร งานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพบประชาชน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการฝึกอบรม สัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จัน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๙) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหาร งานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๑๐) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมหลักเกณฑ์เพิ่มประสิทธิภาพ วิธีปฏิบัติการบันทึกบัญชีตามระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๑๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๑๒) แผนงานบริหารทั่วไป งาน ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้๑๐,๐๐๐ บาท

๑๔) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๑๕) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๑๖) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งของชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่นโครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๑๘) แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่นโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๒. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหาร งานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพบประชาชน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการฝึกอบรม สัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จัน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๙) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหาร งานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๑๐) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมหลักเกณฑ์เพิ่มประสิทธิภาพ วิธีปฏิบัติการบันทึกบัญชีตามระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๑๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๑๒) แผนงานบริหารทั่วไป งาน ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๑๔) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๑๕) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๑๖) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งของชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่นโครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๑๘) แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่นโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๓. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหาร งานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพบประชาชน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการฝึกอบรม สัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จัน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๙) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหาร งานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๑๐) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมหลักเกณฑ์เพิ่มประสิทธิภาพ วิธีปฏิบัติการบันทึกบัญชีตามระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๑๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๑๒) แผนงานบริหารทั่วไป งาน ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๑๔) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๑๕) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๑๖) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๑๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งของชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่นโครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน ตั้งจ่ายไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๑๘) แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่นโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

บทที่ ๘
การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาล ตำบลแม่จัน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาล ตำบลแม่จัน ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาล ตำบลแม่จัน ต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก

๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๓. การติดตามและประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายใน เทศบาลตำบลแม่จัน ต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาล ตำบลแม่จัน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ เทศบาลตำบลแม่จัน กำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะความสามารถบุคลิกภาพและอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลแม่จัน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาลตำบลแม่จัน

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาล ตำบลแม่จัน อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่จัน เป็นสำคัญ

รูปแบบที่ ๓ การติดตามและประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

การติดตาม

๑) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร รายงานผลต่อผู้บริหารตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ นับแต่วันเดินทางถึง เทศบาลตำบลแม่จัน โดยเนื้อหาการรายงานจะต้องเป็นองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะหรือแนวทางที่จะนำมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลแม่จัน รวมทั้งคะแนนการทดสอบทั้งก่อนและหลังของการฝึกอบรมนั้น ๆ (ถ้ามี)

(๒) ให้ งาน การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแม่จัน มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม และรายงานผลการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ในภาพรวมขององค์กร

(๓) จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้และฝึกปฏิบัติในหลักสูตรที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรภายใน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกันได้เรียนรู้ร่วมกัน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ โดยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประสานงานจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจัดโครงการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การนำเข้าสู่วาระการประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการ หรือการจัดเวทีเฉพาะเรื่องที่สำคัญ เป็นต้น รวมทั้งให้แต่ละส่วนราชการมีการสอนงานภายในหน่วยงานจากความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาหรือจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การประเมินผล

หลักสูตรที่ เทศบาลตำบลแม่จัน ดำเนินการเอง

๑ . การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน – หลังการฝึกอบรม

๒ . การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓ . การสรุปผลความสำเร็จในภาพรวมของทุกหลักสูตร

หลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด

๑. การนำคะแนนทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมาแนบกับรายงานการฝึกอบรม

๒. การให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบก่อนการเข้ารับการพัฒนากับหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลแม่จัน จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๔ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็นเพศชาย ร้อยละ ๖๑.๑๑ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๓๘.๘๙

ผู้ตอบแบบสอบ กลุ่มอายุ แยกเป็น

อายุ ๑๘ – ๓๐ ปี ร้อยละ ๑๖.๖๗ อายุ ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๓๕.๑๙

อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี ร้อยละ ๒๕.๙๒ อายุ ๕๑-๖๐ ปี ร้อยละ ๒๒.๒๒

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๓๕.๑๘ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๗.๔๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๑๑.๑๑ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๔๖.๓๐

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบการศึกษาระดับ ต่ำกว่า ป.๖-ป.๖ ร้อยละ ๑๒.๙๖ ระดับ ม.๓ - ม.๖ ร้อยละ ๒๔.๐๘ ระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา/ปวท. ร้อยละ ๙.๒๖ ระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ ๓๘.๘๙ ปริญญาโท ร้อยละ ๑๒.๙๖ และระดับอื่นๆ (เช่น มศ.๓) ร้อยละ ๑.๘๕

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๘.๖๙
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๗.๑๗
๓	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	๑๖.๖๖
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๖.๑๖
๕	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑๕.๖๖
๖	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลแม่จัน จัดเอง	๑๕.๖๖

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๑.๔๘ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๒ วัน ร้อยละ ๑๔.๘๒ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน และร้อยละ ๓.๗๐ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๕ วันขึ้นไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลแม่จัน ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลแม่จัน

.....