



ประกาศเทศบาลตำบลแม่จัน

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๓๐๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลแม่จัน เรื่อง ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

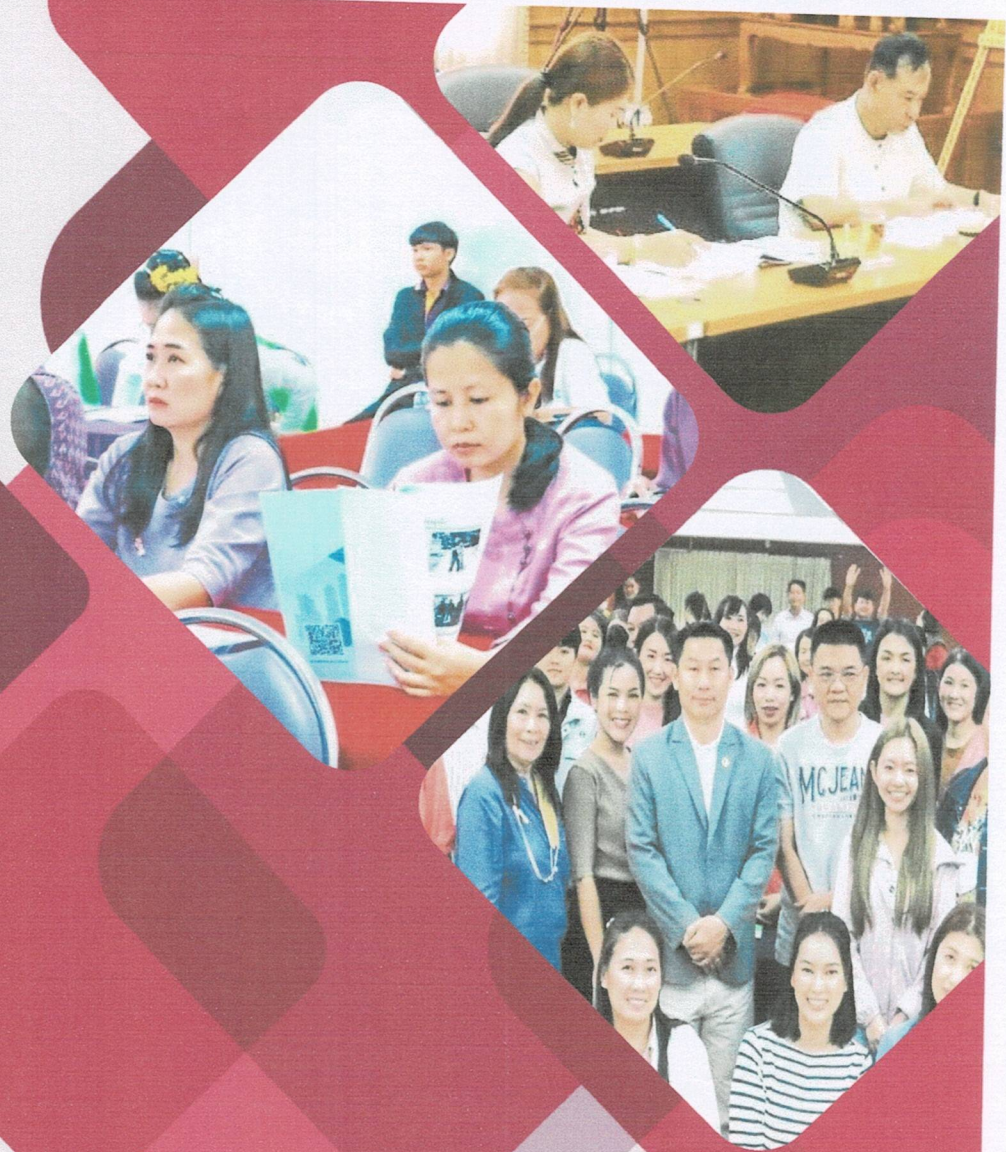
ข้อ ๓ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเสกสรรค์ จันท์ธีระติกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่จัน



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลแม่จัน

อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

สำนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

โทรศัพท์ 0-5377-1222 , 0-5377-2565

โทรสาร 0-5377-2565

www.maechan.go.th



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๓
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๓
๑.๒ วัตถุประสงค์	๔
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๖
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๘
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี	๑๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๗
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๑
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๒
๓.๗ การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน	๒๖
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๓
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๓
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๓
๔.๓ ค่านิยม	๓๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๔
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๔๒
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๒
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๒
๕.๓ บทสรุป	๔๔



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่จำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๕ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี



คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลแม่จันจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่จันมีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่จัน มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่จัน สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑ (๒๑st Century Skills)

ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง ตอบสนองการผสมผสานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ภายใต้บริบทความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑ การเปลี่ยนแปลง



และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยกำหนดกรอบความคิดและทักษะในการทำงานและการใช้ชีวิต ทักษะด้านการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม และทักษะด้านข้อมูล สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นเครื่องมือให้บุคลากรภาครัฐได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงเครื่องมือให้หน่วยงานภาครัฐใช้ในการกำหนดแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลแม่จัน ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) บุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จันต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลแม่จัน เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จัน ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล เทศบาลตำบลแม่จันกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จันและการวางแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่จัน

เทศบาลตำบลแม่จันมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบแบ่งเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขปกร
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

ฯลฯ

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำ
 - ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 - ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
 - ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ เช่น กิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
- ฯลฯ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
 - ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
 - ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
 - ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
 - ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ฯลฯ

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือ ส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ฯลฯ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลแม่จันจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่จัน ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลแม่จัน คือ **“ประชาชนมีส่วนร่วมพัฒนาเมืองแม่จันให้เป็นเมืองน่าอยู่”** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ พื้นที่ในเขตเทศบาลสะอาด น่าอยู่ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่จันเป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป ทั้งนี้เมื่อนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง พิจารณาได้ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ฯลฯ

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลแม่จันสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลแม่จัน ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลแม่จันได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลแม่จันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลแม่จัน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลแม่จันว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใด ที่เป็นข้อได้เปรียบ หรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จันได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลแม่จัน คือ

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๒) มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๓) บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- ๔) บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- ๕) บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ๖) ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- ๗) มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- ๘) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน
- ๙) มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จันได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลแม่จัน คือ

- ๑) การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
 - ๒) ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ
 - ๓) ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
 - ๔) การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนา还不够เพียงพอ
 - ๕) ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
 - ๖) ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง
- และต่อเนื่อง
- ๗) ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
 - ๘) บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลแม่จันว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใด ที่สามารถส่งผลกระทบต่อที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จันได้และเทศบาลตำบลแม่จันสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- ๒) มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- ๓) มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- ๔) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่าง

ต่อเนื่อง

๕) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๖) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) **อุปสรรค (Threats)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลแม่จันว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใด ที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จันได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลแม่จัน คือ

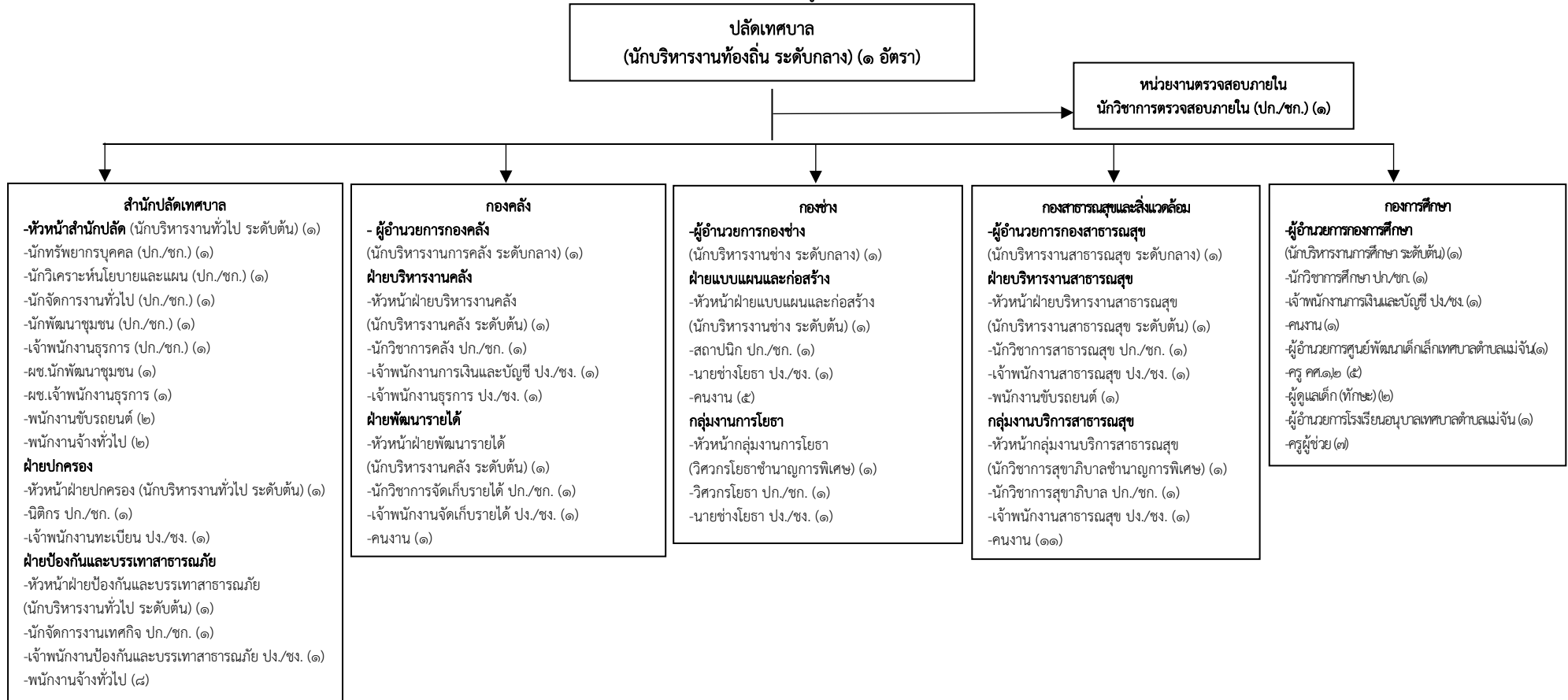
- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลตำบลแม่จันไม่เพียงพอ
- ๒) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่จัน
- ๓) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๔) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่าย

โอนบุคลากรและงบประมาณ



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน พนักงานครูเทศบาลตำบลแม่จันและพนักงานจ้าง



ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๓ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครูผู้ช่วย (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมพนักงาน ทั้งสิ้น
จำนวน	๑/-	๓/-	๖/๒	-/๒	๓/-	๔/๗	-	๗/-	๒/๒	๑/๑	๒/-	๒/๑	-/๗	๖/๑	๒๔/๔	๖๑/๒๗





๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่จัน

เทศบาลตำบลแม่จันได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่จัน การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**

ที่	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	-							
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ต.ค. ๖๕
๕	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรာ วันที่ ๑ มี.ค. ๖๓
๑๑	คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรာ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕
	ฝ่ายปกครอง								
๑๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานทะเบียน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักจัดการงานเทศกิจ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มเพื่อให้ถูกต้องตามโครงสร้าง
๑๘	เจ้าพนักงานเทศกิจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง) (ลูกจ้างประจำ)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิกเนื่องจากเกษียณราชการ
๒๐	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๒๑	พนักงานเทศกิจ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๒๗	๒๖	๒๖	๒๖	-๑	-	-	



ที่	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองคลัง									
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
๒๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๑ ต.ค. ๖๔
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้									
๒๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามโครงสร้าง
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิกเนื่องจาก ลาออกราชการ เมื่อ ๒ ต.ค. ๖๖
๓๑	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ กพ ๖๖
รวม		๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง									
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
๓๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๔ มค ๖๕ "อยู่ระหว่าง การดำเนินการสรรหา ของ ก.พ."
๓๔	สถาปนิก ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามโครงสร้าง
๓๕	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	คนงาน (ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กลุ่มงานการโยธา									
๓๗	หัวหน้ากลุ่มงานการโยธา (วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามโครงสร้าง
๓๘	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามโครงสร้าง
๓๙	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ลูกจ้างประจำ)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิกเนื่องจาก เกษียณราชการ
รวม		๑๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๒	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๔๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
๔๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๖๕ "อยู่ระหว่าง การดำเนินการสรรหา ของ ก.พ."
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กลุ่มงานบริการสาธารณสุข									
๔๖	หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข (นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามโครงสร้าง
๔๗	นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามโครงสร้าง
๔๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามโครงสร้าง
๔๙	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา วันที่ ๑ พค. ๖๖
๕๐	คนงาน (ทั่วไป)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา วันที่ ๑ กพ. ๖๖
รวม		๑๖	๑๙	๑๙	๑๙	+๓	-	-	
กองการศึกษา									
๕๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๑ ตค. ๖๔
๕๔	ผู้ช่วยสันทนการ	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕/ยุบเลิก
๕๕	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่จัน									
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)	๐	๑	๑	๑	+๑			การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นแล้ว
๕๗	ครู ค.ศ. ๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา วันที่ ๑ ตค. ๖๔
๕๘	ครู ค.ศ. ๒	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้าง									
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รร.อนุบาลเทศบาลตำบลแม่จัน									
๖๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ครูผู้ช่วย(๓)	๓	๗	๗	๗	+๔	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นแล้ว
รวม		๑๖	๒๐	๒๐	๒๐	+๔	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน									
๖๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทุกส่วนราชการ		๘๐	๘๘	๘๘	๘๘	+๘	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลแม่จันได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	๑	๑๕	๑๐	-	๒๖
พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒	๓	-	๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๙	๙	๔	๘	-	-	๓๐
รวม	๙	๙	๕	๒๕	๑๓	-	๖๑
คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๗๖	๑๔.๗๖	๘.๒๐	๔๐.๙๙	๒๑.๓๒	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลแม่จันที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่จัน

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นิติกร ๖) นักจัดการงานเทศกิจ ๗) นักวิชาการคลัง ๘) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๐) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๒) วิศวกรโยธา ๑๓) สถาปนิก ๑๔) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานทะเบียน ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๗) นายช่างโยธา

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลแม่จัน โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลแม่จันเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	๔	๑	๒	๙	๔๘.๖๗
วิชาการ	-	๓	๑	-	๒	๑	-	-	๗	๓๔.๗๒
ทั่วไป	-	-	๑	-	๗	๑	-	-	๙	๔๐.๘๙
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๑	-	๑	๒	-	๑	๕	๔๕.๐๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๔	๓	๕	๕	๕	๓	๒	๒๗	๔๐.๕๖
รวม	-	๗	๖	๕	๑๗	๑๓	๔	๖	๕๘	๔๑.๘๑
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๒.๐๗	๑๐.๓๕	๘.๖๒	๒๙.๓๑	๒๒.๔๒	๖.๙๐	๑๐.๓๕	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลแม่จันได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานการคลัง	-	-	๑	๑
๒	นักบริหารงานช่าง	-	-	๑	๑
	รวม	-	-	๒	๒

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จันได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลแม่จันกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน จำนวน ๘๘ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จันที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่จันได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่จัน ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งจะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี



(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลตำบลแม่จันมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาลตำบลแม่จันมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลตำบลแม่จัน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาลตำบลแม่จัน เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักของค้ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๓๘๓-๓๘๔ ให้เทศบาลจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลแม่จัน จึงกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ไว้ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยื่นหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย





๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

การวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลแม่จัน โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายประธาน เทพสาร	ปลัดเทศบาล	กลาง	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๒	นายเอกพงศ์ สักลอ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๓	นางสาวจิราพร ทะเขี้ยว	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๙ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๔	นายนคร คำเปี้ย	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	-	
๕	นางสาวกุลนันท์ จำรัส	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๘ เดือน	-	-	-	-	
๖	นางสาวนภาพร จันทร์แก้ว	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	
๗	นางสาวมณีวรรณ ชาวคำเซตต์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	เกษตรศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘	นายธวัชชัย บุญทรง	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๙	นางกิ่งขบา เหล่าชุมพล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๐	นายจอมขวัญ สุริยนต์	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๙ เดือน	หลักสูตรพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียน	-	-	-	
๑๑	นายสำเริง หลานป้อ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
	กองคลัง (๑๔)									
๑๒	นางสุวิมล หินใหญ่	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับกลาง	-	-	-	
๑๓	นางนงค์เยาว์ วุฒิอดิเรก	หัวหน้าฝ่ายรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๑ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๔	นางสาวณชญาดา บุญภา	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๕	นางสาวสุกานดา จันทร์มะโน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บัญชีบัณฑิต	๖ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๖	นางชลาลัย ทาทอง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๗	นางอมรรัตน์ ไหวงค์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)									
๑๘	นายอาทิตย์ พันภัย	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๙ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการช่าง ระดับกลาง	-	-	-	
๑๙	นายอนุวัฒน์ สำราญ	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๗ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๐	นายสุรสิทธิ์ ทราชมอ	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ก่อสร้าง)		-	-	-	+๑	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๒๑	นางณิชนภา สันป่าแก้ว	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	
๒๒	นางสาวอรทัย สุธะตะ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตาม พรบ.สาธารณสุข	-	-	-	
๒๓	นางสาวสุจินณา มณีรัตน์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๑	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
๒๔	นางสายทิพย์ บุญภา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น	-	-	-	
๒๕	นายภัทรกร โนลี	นักวิชาการศึกษา	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๙ เดือน	-	+๑	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๖	นางธีราพร จันระวยศ	ผู้อำนวยการ รร.อนุบาลเทศบาลตำบลแม่จัน (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	คศ.๓	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา	-	-	-		
๒๗	นางพิญศรี ขาวแจ้ง	ครู	คศ.๑	คุรุศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-		
๒๘	นางนฤมล ศรีบรรประภาส	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-		
๒๙	นางสาวจินดาพร โนราช	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-		
๓๐	นางสาวธิดิมา กาดิงค์	ครู	คศ.๑	คุรุศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)											
๓๑	นางนริมัย อุ่นอินดีะ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-		
รวม							๔	๔	๔		



๓.๗ การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน เพื่อส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ความต้องการอบรมหลักสูตร	สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ	หมายเหตุ
๑	นายประธาน เทพสาร	ปลัดเทศบาล	กลาง	หลักสูตรเตรียมความพร้อมการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรง และเสริมสร้างความรู้การจัดทำคำขอเงินอุดหนุนทั่วไปและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลการตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)					
๒	นายเอกพงศ์ สักลอ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (ระดับกลาง)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลการตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๓	นางสาวจิราพร ทะเขียว	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลการตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๔	นายนคร คำเปี้ย	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลการตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๕	นางสาวกุลนันท์ จำรัส	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลการตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๖	นางสาวนภาพร จันทร์แก้ว	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ความต้องการอบรมหลักสูตร	สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๗	นางสาวมณีวรรณ ชาวคำเขตต์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	หลักสูตร การจัดทำงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุน และการบริการสาธารณะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน	
๘	นายวิชาชัย บุญทรง	นิติกร	ปก.	หลักสูตร วินัยเบื้องต้นสำหรับข้าราชการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๙	นางกิ่งขบา เหล่าชุมพล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี)	
๑๐	นายจอมขวัญ สุริยนต์	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	หลักสูตร เจ้าพนักงานทะเบียน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี)	
๑๑	นายสำเริง หลานป้อ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	หลักสูตรครูฝึกด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี)	
	กองคลัง (๐๔)					
๑๒	นางสุวิมล หินใหญ่	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	หลักสูตรระเบียบ กฎหมายท้องถิ่นในการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี)	
๑๓	นางนงค์เยาว์ วุฒิอดิเรก	หัวหน้าฝ่ายรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี)	
๑๔	นางสาวณชญาตา บุญภา	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี)	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ความต้องการอบรมหลักสูตร	สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๑๕	นางสาวสุกานดา จันทร์มะโน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)	
๑๖	นางชลาลัย ทาทอง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)	
๑๗	นางอมรรัตน์ ไหวงค์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)	
	กองช่าง (๐๕)					
๑๘	นายอาทิตย์ พันภัย	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	กลาง	หลักสูตร นักบริหารงานการช่าง (ระดับกลาง)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)	
๑๙	นายอนุวัฒน์ สำราญ	นายช่างโยธา	ชง.	หลักสูตร อบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	
๒๐	นายสุรสิทธิ์ ทรายหมอ	นายช่างโยธา	ชง.	หลักสูตร ระเบียบ กฎหมาย สำหรับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ความต้องการอบรมหลักสูตร	สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)					
๒๑	นางณิชากา สันป่าแก้ว	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	หลักสูตร นักบริหารงานสาธารณสุข (ระดับ กลาง)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๒๒	นางสาวอรทัย สุธะตะ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	หลักสูตร นักวิชาการสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๒๓	นางสาวสุจินดา มณีรัตน์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	หลักสูตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)					
๒๔	นางสายทิพย์ บุญภา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	หลักสูตร การประเมินผลงานพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)	
๒๕	นายภัทรกร โนสี	นักวิชาการศึกษา	ชก.	หลักสูตร ระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๒๖	นางธีรพร จันระวยศ	ผู้อำนวยการ รร.อนุบาล เทศบาลตำบลแม่จัน (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	คศ.๓	หลักสูตร การประเมินผลงานพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่ม สมรรถนะ	
๒๗	นางเพ็ญศรี ขาวแจ่ม	ครู	คศ.๑	หลักสูตรพัฒนาครู และการประเมินวิทยฐานะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่ม สมรรถนะ	
ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ความต้องการอบรมหลักสูตร	สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ



๒๘	นางนฤมล ศรีบรรพประภาส	ครู	คศ.๒	หลักสูตรพัฒนาครู และการประเมินวิทยฐานะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ	
๒๙	นางสาวจินดาพร โนราช	ครู	คศ.๒	หลักสูตรพัฒนาครู และการประเมินวิทยฐานะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ	
๓๐	นางสาวธิติมา กาทิวังค์	ครู	คศ.๑	หลักสูตรพัฒนาครู และการประเมินวิทยฐานะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)						
๓๑	นางนิรมัย อุ่นอินดี๊ะ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	หลักสูตร ระเบียบ กฎหมายท้องถิ่น เพื่อการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๒	นางสาวจันทร์ศรี ชัยพรม	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	การศึกษาดูงาน และการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	
๓๓	นางสุพรรณษา วัฒนเจริญเลิศ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	การศึกษาดูงาน และการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	
๓๔	นายศุภกร อินทะวงศ์	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	การศึกษาดูงาน และการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	
ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ความต้องการอบรมหลักสูตร	สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓๕	นายดวงจันทร์ จันทะวงศ์	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	การศึกษาดูงาน และการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	
๓๖	นางสาววิไลวรรณ ไบธรรม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	หลักสูตร การเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๓๗	นางสาวภาวินี แสงเงินรอด	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	หลักสูตร การเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๘	นายอุเทน สุเตนน	พนักงานดับเพลิง	-	หลักสูตร พนักงานดับเพลิง ชั้นก้าวหน้า	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๓๙	นายศิริพงษ์ มาฤทธิ์	พนักงานดับเพลิง	-	หลักสูตร พนักงานดับเพลิง ชั้นก้าวหน้า	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๔๐	นายปิยะพล สมควร	พนักงานดับเพลิง	-	หลักสูตร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๔๑	นายสุรพงษ์ ห้วยไชย	พนักงานเทคนิค	-	หลักสูตร พัฒนาบุคลากรเทคนิคและสนับสนุนงานเทคนิค	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)	
๔๒	นางสาวกิ่งแก้ว ภูแก้ว	พนักงานจ้างทั่วไป	-	การศึกษาดูงาน และการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ความต้องการอบรมหลักสูตร	สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
-----	-----------	---------	-------	-------------------------	-----------------------------------	----------



๔๓	นางสาวขวัญรี รุ่งภาณุมาศ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	การศึกษาดูงาน และการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน	
๔๔	นายณัฐพนธ์ อีรยา	พนักงานจ้างทั่วไป	-	การศึกษาดูงาน และการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน	
๔๕	นายกมล ปาละกา	พนักงานจ้างทั่วไป	-	การศึกษาดูงาน และการอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแม่จัน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม”

เทศบาลตำบลแม่จันเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้าส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นระบบคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลแม่จัน

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลแม่จันได้จัดทำค่านิยมขององค์กร เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลแม่จัน

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการด้วยหัวใจ โปร่งใสมีคุณธรรม ก้าวล้ำนวัตกรรมเพื่อสังคม”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลแม่จันได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) บุคลากรเทศบาลตำบลแม่จันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge worker)
- ๓) ระบบการพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลแม่จันมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
- ๕) กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่จันมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๗) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๘) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลแม่จันได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลแม่จัน เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้-

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี)

ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ

ภายใต้แนวทางการพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติ ไว้อย่างครอบคลุม



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม การสอนงาน การฝึกปฏิบัติ หน้าที่ราชการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/เทศบาลตำบลแม่จัน
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหลักสูตรนายช่างโยธา ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๔	๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๕	๕	๕	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลแม่จัน
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	-	๑	๓,๙๐๐	-	๓,๙๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒) โครงการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ เทศบาลตำบลแม่จัน
รวม			๑๖๑	๑๖๐	๑๖๑	๕๓,๙๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๓,๙๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	๑) โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมประจำเดือน - การประชุมส่วนราชการภายในสำนัก / กอง	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	๘๐	๘๐	๘๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เทศบาลตำบลแม่จัน
	๒) โครงการฝึกอบรมสัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลตำบลแม่จัน
	๓) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลแม่จัน
	๔) โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	ร้อยละบุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วม เช่น ร่วมตรวจสอบประวัติตนเอง หรือนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต	๘๐	๘๐	๘๐	-	-	-	๑) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เทศบาลตำบลแม่จัน
รวม			๒๗๐	๒๗๐	๒๗๐	๕๒,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๕๒,๕๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) กิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์	ร้อยละของของบุคลากรที่เข้าร่วมตามเป้าหมาย	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) กิจกรรมจิตอาสา	เทศบาลตำบลแม่จัน
	๒) โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย	๔๐	๔๐	๔๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลแม่จัน
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการยกย่องบุคคลด้านคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลแม่จัน
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลแม่จัน
รวม			๒๖๐	๒๖๐	๒๖๐	๑๕๓,๐๐๐	๑๕๓,๐๐๐	๑๕๓,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือและประสานงาน ช่วยเหลือระหว่างองค์กร กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑) โครงการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จันและโครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน	ร้อยละของของบุคลากรที่เข้าร่วมตามเป้าหมาย	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เทศบาลตำบลแม่จัน
	๒) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย	๔๐	๔๐	๔๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลแม่จัน
	๓) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย	๔๐	๔๐	๔๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลแม่จัน
	๔) โครงการจิตอาสา -กิจกรรม ๕ ส -กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ -กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย	๘๐	๘๐	๘๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลแม่จัน
รวม			๒๖๐	๒๖๐	๒๖๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)	๒	๒	๒	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนากุศลกรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๕๓,๙๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๓,๙๐๐	
๓	การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุน ยุทธศาสตร์องค์กร	๔	๔	๔	๕๒,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	
๔	ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง ความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	
๕	ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่าย การทำงาน	๔	๔	๔	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
รวม		๑๖	๑๖	๑๖	๓๙๖,๔๐๐	๓๙๖,๕๐๐	๓๙๖,๔๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

เทศบาลตำบลแม่จัน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลแม่จันต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลตำบลแม่จันต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลตำบลแม่จันต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลแม่จัน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลแม่จัน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย 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

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่จัน เป็นสำคัญ

ดังนั้น สามารถสรุปการติดตามและประมวลได้ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลแม่จัน

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จันที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ภาคผนวก



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๕ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็นเพศชาย ร้อยละ ๔๐ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๐

ผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มอายุ แยกเป็น

อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี ร้อยละ ๑๗.๘ อายุ ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๓๓.๓

อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี ร้อยละ ๓๗.๘ อายุ ๕๑-๖๐ ปี ร้อยละ ๑๑.๑

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๔๘.๙ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๐ พนักงานครูเทศบาล ๑๕.๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๖.๗ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๒๘.๙

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบการศึกษาระดับ ต่ำกว่า ป.๖ ร้อยละ ๐ ระดับ ม.๓ - ม.๖ ร้อยละ ๘.๙ ระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา/ปวท. ร้อยละ ๘.๙ ระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ ๖๐ ปริญญาโท ร้อยละ ๒๒.๒ และระดับอื่นๆ (เช่น มศ.๓) ร้อยละ ๐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	มีระดับความต้องการร้อยละ
๑.	ฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	๘๗.๒๕
๒.	ฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลแม่จันจัดเอง	๘๖.๐๐
๓.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๘๔.๐๐
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๘๓.๐๐
๕.	หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/ประจำสายงาน	๘๑.๒๕
๖.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๗๔.๕๐
๗.	หลักสูตรทางวินัย	๖๘.๕๐



ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๖๖.๗ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๒ วัน, ร้อยละ ๒๘.๙ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลา มากกว่า ๕ วัน และ ร้อยละ ๔.๔ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ - ๕ วัน

ข้อเสนอแนะ

ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมีความต้องการสำหรับพนักงานเทศบาลมากที่สุดและระยะเวลาในการอบรมควรอยู่ที่ประมาณ ๑-๒ วัน หรือมีกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ปีละ ๑ ครั้ง และส่งบุคลากรอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน จะเป็นข้อมูลให้ ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรใน สังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการ วางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล



