



แผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเชียงใหม่ (ก.จ.จ.เชียงใหม่) กำหนด เพื่อให้เป็นแผนในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ในรอบระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงใหม่ (ก.จ.จ.เชียงใหม่) เรียบร้อยแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๘๐ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ในรอบระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายบุญเลิศ บุรณุปกรณ์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นแผนพัฒนาที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือการบริหาร ในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญในงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ตามกรอบแนวทางของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัด จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

การบริหารงานบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่นในแต่ละด้าน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรที่ดี โดยได้กำหนด หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จะได้นำไปใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตลอดจน สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าว จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	บทนำ	
	๑.๑ ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑
	๑.๒ วิสัยทัศน์และพันธกิจในการพัฒนาบุคลากร	๓
	๑.๓ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร	๓
	๑.๔ โครงสร้างองค์กร	๔
ส่วนที่ ๒	ข้อมูลและสถิติบุคลากร	
	๒.๑ สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร	๕
	๒.๒ จำนวนบุคลากรจำแนกตามส่วนราชการ	๕
	๒.๓ จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิ	๗
	๒.๔ จำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุ	๗
	๒.๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานด้านบุคคล	๘
ส่วนที่ ๓	แผนการพัฒนาบุคลากร	
	๓.๑ หลักการและเหตุผล	๙
	๓.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๒
	๓.๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
	๓.๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๒๐
	๓.๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๑
	๓.๖ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๒๑
	- บัญชีรายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาที่ดำเนินการเองและหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	๒๒
ส่วนที่ ๔	การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล	๓๘

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ประวัติความเป็นมา

การจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ได้มีการปรับปรุงแก้ไข และวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ.๒๔๗๖ ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.๒๔๗๖ ฐานะของสภาจังหวัด ตามพระราชบัญญัตินี้ มีลักษณะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือและแนะนำแก่กรมการจังหวัด (ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัดและให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน) โดยยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๘๑ ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ.๒๔๘๑ ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัด เช่นเดิม จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๔๙๕ ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้น โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย ต่อมาได้เกิดแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” ขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากจังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค และประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง จนกระทั่งปัจจุบัน

วิวัฒนาการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๗๖ - ๒๔๙๘ นับตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๔๗๖ ที่ได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งนับเป็นจุดกำเนิดและรากฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจกล่าวโดยสรุปถึงฐานะ อำนาจ หน้าที่ บทบาทของสภาจังหวัดได้ ดังนี้

ฐานะสภาจังหวัดในขณะนั้นก็ยังมิได้มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นและเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายจึงเป็นเพียงองค์กรตัวแทนประชาชนรูปแบบหนึ่งที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่จังหวัด ซึ่งพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ.๒๔๗๖ กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคโดยอำนาจการบริหารงานในจังหวัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของกรมการจังหวัดซึ่งมีข้าหลวงประจำจังหวัดเป็นประธาน สภาจังหวัดจึงมีบทบาทเป็นเพียงที่ปรึกษาเกี่ยวกับกิจการของจังหวัดแก่คณะกรมการจังหวัด แต่กรมการจังหวัดไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามเสมอไป จนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๔๙๕ ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบการบริหารราชการในจังหวัดสภาจังหวัดจึงเปลี่ยนบทบาทจากสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัดมาเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด

ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๘ - ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ การจัดตั้งและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ โดยมีเหตุผลว่าสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้สภาจังหวัดเป็นเพียงที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ขาดอำนาจหน้าที่และกำลังเงินที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นในจังหวัดนั้น จึงได้ปรับปรุงให้จังหวัดมีอำนาจจัดหารายได้และดำเนินกิจการเองได้ทั้งให้สภาจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นด้วย พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่ง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๐ - ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๖

นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๐ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๒๓ รวมทั้งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๙๓ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งราษฎรเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากสมาชิกสภาโดยให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วยในการสั่งการหรือปฏิบัติการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบัน

ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่จากเดิมที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในจังหวัดรวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเหมาะสมสามารถบริหารตามนโยบายที่แถลงต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบริหารงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ใช้กฎหมายฉบับนี้เป็นแห่งแรกคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งครบวาระเมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ และได้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วเมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๖ ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีก ๗๔ แห่ง ครบวาระเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และได้เลือกตั้งแล้วเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๗

(ที่มา : การปกครองท้องถิ่นไทย ดร.ชวงค์ ฉายะบุตร)

๑.๒ วิสัยทัศน์และพันธกิจในการพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยกำหนดให้บุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาไปสู่ทิศทางที่ต้องการและบรรลุวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

“บุคลากรเป็นคนดี มีความเชี่ยวชาญ เรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ทุกคนทุกระดับมีความตระหนักและเล็งเห็นคุณค่าการพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จะต้องมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๓. บุคลากรมีการประเมินตนเองด้านการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. จัดให้มีการประเมินการทำงาน

๕. เข้าร่วมในกิจกรรม การพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดขึ้นด้วยความพร้อมเพรียง พร้อมร่วมกิจกรรมตั้งแต่ต้นจนจบอย่างต่อเนื่อง

๖. ร่วมเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างมีเป้าหมายและจริงจัง

๗. จัดให้เป็นองค์กรชั้นนำในการนำองค์ความรู้ ทฤษฎี หลักการ และอื่นๆ มาใช้ในการปฏิบัติและการบริหารจัดการในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๘. ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีในการบริการประชาชน

๑.๓ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ดังนี้

๑) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์องค์กร

๓) การรักษาผู้มีสมรรถนะสูงไว้ในระบบ

๔) การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

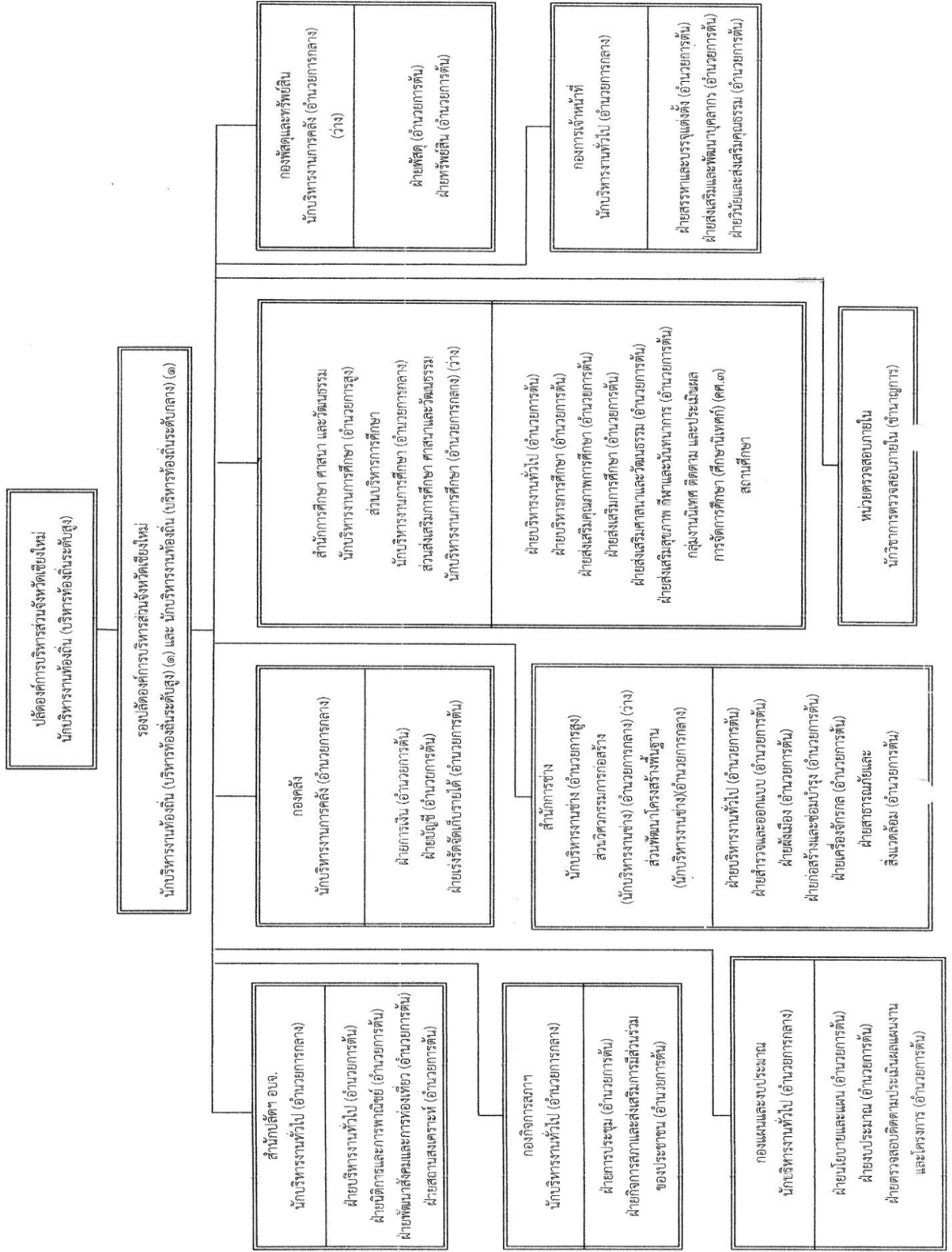
๕) พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๖) การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส และพร้อมตรวจสอบ

๗) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑.๔ โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่



ส่วนที่ ๒ ข้อมูลและสถิติบุคลากร

๒.๑ สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๐) รวมทั้งสิ้น ๑,๑๓๘ คน โดยมีผู้ครองตำแหน่ง แบ่งออกเป็น ข้าราชการประเภทบริหารและอำนวยการ จำนวน ๔๐ คน ข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน ๑๑๘ คน ข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน ๑๐๖ คน ข้าราชการครู จำนวน ๑๑๔ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒ คน พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔๒๒ คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒๙ คน รวมทั้งสิ้น ๑,๐๕๔ คน ดังนี้
(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓)

๒.๒ จำนวนบุคลากรจำแนกตามส่วนราชการ

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ผู้ครองตำแหน่ง (คน)			รวม (คน)
	บริหาร	วิชาการ	ทั่วไป	
สำนักปลัดอบจ.	๗	๒๘	๖	๔๑
กองกิจการสภาอบจ.	๓	๔	๕	๑๒
กองแผนและงบประมาณ	๓	๑๑	๕	๑๙
กองคลัง	๓	๗	๑๓	๒๓
สำนักการช่าง	๗	๒๑	๔๔	๗๒
สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๘	๒๑	๔	๓๓
กองพัสดุและทรัพย์สิน	๓	๖	๑๗	๒๖
กองการเจ้าหน้าที่	๔	๑๖	๗	๒๗
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๓	๒	๕
รวม (คน)	๓๘	๑๑๗	๑๐๓	๒๕๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ จำแนกตามโรงเรียนในสังกัดอบจ.

ส่วนราชการ	จำนวนผู้ครองตำแหน่ง (คน)		รวม (คน)
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้าราชการครู	
โรงเรียนแม่อาววิทยาคม	๒	๓๘	๔๐
โรงเรียนบ้านแม่อนขี้เหล็ก	๑	๑๖	๑๗
โรงเรียนต้นแก้วดุงพิทยาลัย	๓	๓๙	๔๒
โรงเรียนบ้านศาลา	๑	๑๔	๑๕
รวม (คน)	๗	๑๐๗	๑๑๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนลูกจ้างประจำจำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	จำนวน (คน)
สำนักปลัดอบจ.	๑๒
กองกิจการสภาอบจ.	-
กองแผนและงบประมาณ	-
กองคลัง	๑
สำนักการช่าง	๘
สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-
โรงเรียนแม่ข่ายวิทยาคม	๑
โรงเรียนบ้านแม่อนขี้เหล็ก	-
โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาคม	-
โรงเรียนบ้านศาลา	-
กองพัสดุและทรัพย์สิน	-
กองการเจ้าหน้าที่	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	-
รวม (คน)	๒๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนพนักงานจ้างประจำจำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ผู้ครองตำแหน่ง (คน)			รวม (คน)
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
สำนักปลัดอบจ.	-	๔๔	๒๕	๖๙
กองกิจการสภาอบจ.	-	๓	-	๓
กองแผนและงบประมาณ	-	๖	-	๖
กองคลัง	-	๑๒	-	๑๒
สำนักการช่าง	๑	๒๓๙	๑๘๐	๔๒๐
สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๑๗	-	๑๗
โรงเรียนแม่ข่ายวิทยาคม	-	๑๘	๘	๒๖
โรงเรียนบ้านแม่อนขี้เหล็ก	-	๑๙	๔	๒๓
โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย	-	๒๙	๘	๓๗
โรงเรียนบ้านศาลา	-	๑๙	๔	๒๓
กองพัสดุและทรัพย์สิน	-	๑๑	-	๑๑
กองการเจ้าหน้าที่	-	๕	-	๕
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๑
รวม (คน)	๑	๔๒๓	๒๒๙	๖๕๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒.๓ จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิ

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภท	ระดับการศึกษา				รวม (คน)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ข้าราชการสายบริหาร	-	๑๑	๓๗	๑	๔๙
ข้าราชการประเภทวิชาการ	-	๖๘	๔๑	๓	๑๑๒
ข้าราชการประเภททั่วไป	๓๑	๖๖	๑๐	-	๑๐๗
ลูกจ้างประจำ	๑๙	๕	-	-	๒๔
พนักงานจ้าง	๓๒๕	๓๐๕	๒	-	๖๓๒
รวม	๓๗๕	๔๕๕	๙๐	๔	๙๒๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒.๔ จำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุ

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการจำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ปีงบประมาณ			รวม (คน)
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัดอบจ.	๑	๑	๕	๗
กองกิจการสภาอบจ.	-	-	๑	๑
กองแผนและงบประมาณ	-	-	-	-
กองคลัง	๑	๒	-	๓
สำนักการช่าง	๑	๓	๕	๙
สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	๑	๑
โรงเรียนแม่อาววิทยาคม	๑	๑	-	๒
โรงเรียนบ้านแม่อนขีเหล็ก	-	-	-	-
โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย	๑	-	๑	๒
โรงเรียนบ้านศาลา	-	-	๑	๑
กองพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	๑	๑
กองการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
รวม (คน)	๖	๗	๑๖	๒๙

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคล เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารงานบุคคล และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย การวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S)

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีบุคลากรและงบประมาณที่จะสนับสนุนในกิจกรรมที่หลากหลาย
๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีโครงสร้างและระเบียบปฏิบัติตามภารกิจ
๓. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนเป็นอย่างดี
๔. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมในสายวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
๕. มีการกำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๗. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีความหลากหลายทางคุณวุฒิ ทำให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในหลายๆ ด้าน

จุดอ่อน (W)

๑. บุคลากรมีความรู้ในระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ไม่ชัดเจน
๒. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรไม่ครบทุกตำแหน่ง
๔. ระบบความรู้ของบุคลากรแตกต่างกัน
๕. การปฏิบัติงานในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๖. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๗. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

โอกาส (O)

๑. มีสถาบันรองรับในการพัฒนาบุคลากร ในสายวิชาชีพต่างๆ
๒. มีนวัตกรรมในการปฏิบัติงานที่นำมาทดลองใช้ในองค์กร
๓. มีระบบโปรแกรมฐานข้อมูลบุคลากร
๔. มีองค์กรในการกำกับดูแลโดยเฉพาะ
๕. องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระเบียบ กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (T)

๑. ระเบียบบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งและไม่ชัดเจน
๒. ประชาชนมีความต้องการรับบริการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่หลากหลายด้าน
๓. ระบบสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม

ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

วรรคสองบัญญัติว่า การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก ในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่ และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๖ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่จะได้รับการถ่ายโอนในด้านการให้บริการสาธารณะ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ในเรื่องดังต่อไปนี้ (๕) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และดำเนินการตาม (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

“มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ ด้วยการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ”

แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) กำหนดไว้ว่า

ข้อ ๗.๑ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐเตรียมพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นเข้าสู่ Thailand ๔.๐ การปรับกระบวนการทัศน์และสร้างจิตสำนึกของบุคลากรภาครัฐในทุกกระดับ ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐให้มีนวัตกรรมในการบริหารจัดการการทำงานที่จะมุ่งไปสู่ประโยชน์ของประชาชนโดยประชาชนได้รับความพึงพอใจและสามารถสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๗.๒ เสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจปรับปรุงโครงสร้างบริหารงานให้พร้อมกับภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด เน้นกระจายการบริการสาธารณะให้ทั่วถึง โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในกิจการของรัฐ เพื่อลดภาระการลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ตลอดจนพัฒนากลไกการกำกับดูแลที่เข้มแข็งและโปร่งใส โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลักและดำเนินการควบคู่ไปกับการปลูกฝังจิตสำนึกข้าราชการให้ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม การรับผิดชอบต่อส่วนรวม การพร้อมรับการตรวจสอบจากประชาชน และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลอย่างเคร่งครัด

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงใหม่

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๑ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการดังกล่าว ต้องกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่เป็นผู้มีสมรรถนะ (Competency) เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ ชำนาญการแบบมืออาชีพ ตลอดจนมีกระบวนการวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดี เหมาะสมสอดคล้องกับสถาบัน องค์กร ที่ให้บริการสาธารณะ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นในครั้งนี้

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

องค์ประกอบแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑. การพัฒนาต้องมีความรู้เพื่อการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ หลักการ ทฤษฎี ระบบ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่า
๒. การพัฒนาทางด้านคุณธรรม และการประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมอย่างเหมาะสม
๓. การพัฒนาทางด้านทักษะ เทคนิค วิธีการในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาทางด้านบุคลิกภาพ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
๕. การพัฒนาทางด้านอื่น ๆ เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อให้รู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ และหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ดี
๒. เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ
๓. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน สอดคล้อง เชื่อมโยง และสร้างกระบวนการขับเคลื่อนงานแบบบูรณาการการทำงานของบุคลากรให้มีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๔. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ความสามารถทั่วไป และทักษะแต่ละด้านของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรในหนึ่งปีงบประมาณ เกี่ยวกับหลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม และหลักสูตรด้านการปรับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)
๖. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของส่วนราชการ รวมทั้งสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงบประมาณขององค์กร
๗. เพื่อให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา
๘. เพื่อสร้างให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่กำหนด หรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นภายในระยะแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ครบทุกตำแหน่ง โดยกำหนดการพัฒนาอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ควรพัฒนา/อบรมบุคลากรทางด้านทักษะความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งก่อน แล้วให้พัฒนา/อบรมด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ ต่อไป รวมทั้งส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลและการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้บุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะ การฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเต็มที่ โดยการทำทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา</p> <p>๓.สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงาน ตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรุมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ทุนการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงาน ปฏิบัติ 	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบจ.เชียงใหม่</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้บุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้บุคลากร มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม</p> <p>๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้าง</p> <p>๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ 	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบจ.เชียงใหม่</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้บุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน</p>	<p>พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบจ.เชียงใหม่</p>	

๓.๓ หลักสูตรการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง การที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีคุณภาพจะเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ โดยตรง กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรจะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพราะการที่จะดำเนินงานให้เป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และภารกิจของหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพราะในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาทุกระดับ อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- (๖) หลักสูตรการดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- (๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ทั้งนี้ การจัดฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาให้พิจารณาถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. **ความรู้** มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

(๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

(๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

(๓) ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

(๔) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

(๕) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

(๖) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

(๗) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

(๘) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

(๙) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA),

การประเมิน ผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ

(๑๐) ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ

(๑๑) ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)

(๑๒) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง

(๑๓) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี

(๑๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

(๑๕) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑๖) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร

(๑๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๑๘) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่

(๑๙) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ

(๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software)

และเน็ตเวิร์ก (Network)

(๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๒. **ทักษะ** มีจำนวน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) ทักษะการบริหารข้อมูล

(๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

(๓) ทักษะการประสานงาน

(๔) ทักษะในการสืบสวน

- (๕) ทักษะการบริหารโครงการ
- (๖) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- (๗) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- (๘) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- (๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๓. สมรรถนะ จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑ **สมรรถนะหลัก** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่ง จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๓.๒ **สมรรถนะประจำผู้บริหาร** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหาร และอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

- (๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- (๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- (๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- (๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๓ **สมรรถนะประจำสายงาน** หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและ ระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถ ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

- (๑) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- (๒) การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- (๓) การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- (๔) การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- (๕) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- (๖) การคิดวิเคราะห์
- (๗) การบริหารความเสี่ยง
- (๘) การบริหารทรัพยากร
- (๙) การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง

- (๑๐) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- (๑๑) การวางแผนและการจัดการ
- (๑๒) การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- (๑๓) การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- (๑๔) การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- (๑๕) การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- (๑๖) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- (๑๗) ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- (๑๘) ความคิดสร้างสรรค์
- (๑๙) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- (๒๐) จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- (๒๑) ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- (๒๒) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๔ สมรรถนะประจำสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน ประกอบด้วย

๓ สมรรถนะ ดังนี้

- (๑) การออกแบบการเรียนรู้
- (๒) การพัฒนาผู้เรียน
- (๓) การบริหารจัดการชั้นเรียน

๓.๕ สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา และสายงาน

บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

- (๑) การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- (๒) การสื่อสารและการจูงใจ
- (๓) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- (๔) การมีวิสัยทัศน์

๓.๔ วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ขั้นตอนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

- (๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้
 - (ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึงการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - (ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้
 - (ก) การเลือกพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้น ก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดให้ผู้ได้รับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้ได้รับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๓.๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) อย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๓.๖ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ตามบัญชีรายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาที่ดำเนินการเองและหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ

บัญชีรายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาที่ดำเนินการเองและหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๑	ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา สู่มาตรฐานวิชาชีพและ บริบท การศึกษา ศตวรรษใหม่	๑. เพื่อปรับกระบวนทัศน์และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา ๒. เพื่อฝึกอบรมและยกระดับความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สู่บริบทใหม่ในศตวรรษที่ ๒๑ ๓. เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจจรรยาบรรณครูและเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑.ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถจัดการเรียนรู้สู่บริบทใหม่ได้ตาม บทบาทหน้าที่ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒.ครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อย ละ ๕๐ เป็นผู้ นำ การเปลี่ยนแปลง จนได้รับการเชิดชู เกียรติในระดับ ต่างๆ	๑.ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดการศึกษาในระดับ มีอาชีพเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลงาน นวัตกรรมเรียนรู้ที่ สอดคล้อง ตามบริบทการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ๒.นักเรียนได้รับการ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ใหม่ในการเรียนรู้ด้วยวิ การที่หลากหลาย ๓.อบจ.เชียงใหม่มีครูเก่งดี และมีจิตวิญญาณของ ความเป็นครูท้องถิ่น	สำนัก การศึกษาฯ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๒	ฝึกอบรมและ ฝึกซ้อมแผน ป้องกันและ บรรเทาสา ธารณภัย	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยแก่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	บุคลากรในสังกัด อบจ.เชียงใหม่และ เจ้าหน้าที่อปท.อื่น หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง และ ประชาชนทั่วไป	๖,๐๐๐,๐๐๐	๖,๐๐๐,๐๐๐	๖,๐๐๐,๐๐๐	๑.จำนวนกิจกรรม การฝึกอบรม ๕ ครั้ง/ปี ๒.จำนวน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๒๐๐ คน/ครั้ง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี ความรู้ ทักษะและความ ชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	สำนักงานช่าง

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด โครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๓.	ฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานของ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบจ. เชียงใหม่ ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ของอบจ.เชียงใหม่	๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ในด้านต่างๆ รวมถึงความเป็นผู้นำบทบาท หน้าที่ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ๒. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์และแนวทางการ ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ร่วมกัน ๓. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความ สามัคคีกลมเกลียวสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบจ. เชียงใหม่ ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ของอบจ.เชียงใหม่	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	ร้อยละความ พึงพอใจของ ผู้เข้าร่วม โครงการ	๑. ผู้เข้ารับการอบรมรู้จัก บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ในฐานะบุคลากรของอบจ. ๒. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ ในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีความ สามัคคีในหมู่คณะและ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	กองกิจการ สภาอบจ.

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๔	ฝึกอบรมสัมมนา และทัศนศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ คณะผู้บริหาร ผู้บริหาร สถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ข้าราชการ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของอบจ. เชียงใหม่	๑. เพื่อให้บุคลากรของ อบจ.เชียงใหม่เกิดการ พัฒนาความรู้และ ความสามารถในการ ทำงาน ๒. เพื่อให้บุคลากรของ อบจ.เชียงใหม่ได้รับโลก ทัศน์แนวคิดใหม่ๆเกิดการ แลกเปลี่ยนทัศนคติ ร่วมกัน ๓. เพื่อให้เกิดการสร้าง ทีมงานสู่ความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ๔. เพื่อให้เกิดการสร้าง ความเข้าใจอันดีความ สามัคคีและเกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร	คณะผู้บริหาร ผู้บริหาร สถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ข้าราชการ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างของอบจ. เชียงใหม่ทุกคน	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	ร้อยละของ ความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม โครงการที่มี ต่อการจัด โครงการ	๑. ผู้เข้าฝึกอบรมนำความรู้ ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒. ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับโลก ทัศน์ ประสบการณ์แนวคิด ใหม่ๆเกิดการแลกเปลี่ยน ทัศนคติร่วมกันและนำมา ใช้บูรณาการในการ ปฏิบัติงานของตนเอง ๓. ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความ เข้าใจความสามัคคีความ ผูกพันและรักองค์กร	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๕	ฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาศักยภาพ และทักษะ ทางวิชาชีพ ตามสายงาน	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะความสามารถ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด ในตำแหน่งสายงานของ ตนเอง ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ การพัฒนาการทำงานแบบ บูรณาการเพื่อการแก้ไข ปัญหาการพัฒนางานและ การทำงานเป็นทีม ๓. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ พัฒนาทัศนคติปลูกฝัง จิตสำนึกที่ดีทั้งต่อองค์กรต่อ ผู้อื่นและต่อตนเอง ๔. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการทำงานและการพัฒนา ท้องถิ่น	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างของอบจ. เชียงใหม่ จำนวน ๒๐๐คน (๔ หลักสูตร)	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าอบรมมี ความพึงพอใจ ในทุกด้าน ๗๐% ๒. มีผู้เข้าอบรม ตามโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๓. ผู้เข้าอบรม มีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จ ในการทำงาน เพิ่มขึ้น	๑. ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งสายงานของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๒. ผู้เข้าอบรมมีการ พัฒนาการทำงานแบบ บูรณาการสามารถแก้ไข ปัญหาพัฒนางานและ ทำงานเป็นทีมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๓. ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติ และจิตสำนึกที่ดีต่อ องค์กรและต่อผู้อื่นและ ต่อตนเอง ๔. ผู้เข้าอบรมเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการทำงานและการ พัฒนาท้องถิ่น	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๖	ฝึกอบรม หลักสูตรการ พัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ สำหรับการ ทำงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรใน สังกัดอบจ.เชียงใหม่ให้ สามารถใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศที่มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน เพิ่มพูนความรู้ทักษะและ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างของอบจ. เชียงใหม่ จำนวน ๑๐๐ คน	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๑.ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในทุกด้าน ๗๐% ๒.มีผู้เข้าอบรมตามโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐% ๓.ผู้เข้าอบรมมีประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจวิธีการและทักษะในการใช้งานโปรแกรมต่างๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๗	ฝึกอบรม หลักสูตร ความรู้ เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติ หน้าที่	๑. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมี ความรู้ความเข้าใจใน กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ๒. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีการ พัฒนาตนเองและพัฒนา งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมนำ ความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ ๔. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ของอบจ. เชียงใหม่และ บุคลากรของ อปทอื่น จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๑๕๐ คน	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	ร้อยละของผล คะแนนการทำ แบบทดสอบของผู้ เข้าอบรมที่เพิ่มขึ้น	๑. ผู้เข้าฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจใน กฎหมายระเบียบที่ เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ๒. ผู้เข้าฝึกอบรมมีการ พัฒนาตนเองและพัฒนา งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๓. ผู้เข้าฝึกอบรมนำ ความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ ๔. ผู้เข้าฝึกอบรมนำ ความคิดเห็นและ ประสบการณ์ต่างๆ มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๘	ฝึกอบรม หลักสูตรการ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมในการ ทำงานสำหรับ บุคลากรอบจ. เชียงใหม่	๑. เพื่อเสริมสร้างกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยมในการ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากร ของอบจ.เชียงใหม่มีความรู้ ความเข้าใจในหลักทาง พระพุทธศาสนา ๓. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ ที่จะนำไปสู่พฤติกรรมในเชิง สร้างสรรค์ ส่งผลให้สามารถ แก้ไขปัญหาระบบคุณธรรมใน ราชการเชิงลึกให้มีผลในระยะ ยาวอย่างต่อเนื่อง ๔. เพื่อปลูกจิตสำนึกในการ กระทำความดีโดยเข้าไปมีส่วน ร่วมในกิจกรรมบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ ๕. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการ ต่อต้านการทุจริตและประพฤติ มิชอบ	ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างของอบจ. เชียงใหม่ จำนวน ๕๐ คน	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ ในทุกด้าน ๗๐% ๒. มีผู้เข้าอบรม ตามโครงการ ๗๐% ๓. ผู้เข้าอบรมมี คุณธรรม จริยธรรมเพิ่ม มากขึ้น	๑. ผู้เข้าฝึกอบรมปฏิบัติงานโดย ยึดหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ๒. ผู้เข้าฝึกอบรมนำหลักธรรม ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันและ สามารถประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ ๓. ผู้เข้าฝึกอบรมมีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ๔. ผู้เข้าฝึกอบรมมีจิตสำนึกใน การทำความดีเข้าร่วมกิจกรรม บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ต่างๆ ๕. ผู้เข้าฝึกอบรมมีจิตสำนึกร่วม ต่อต้านการทุจริตและประพฤติ มิชอบ	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๙	ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management:KM)	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ๒. เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานเป็นคณะ ๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาการจัดการความรู้ของ อบจ. เชียงใหม่ และมีกาถ่ายทอดความรู้ต่างๆ อย่างเป็นระบบ ๔. เพื่อรวบรวมและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรให้เป็นระบบสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	ผู้บริหารสมาชิกสภา อบจ. ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของอบจ. เชียงใหม่ จำนวน ๕๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	ร้อยละของคะแนนความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานคณะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนางาน สามารถจัดการความรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและถ่ายทอดความรู้ต่างๆ อย่างเป็นระบบ ๔. องค์กรมีการจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด โครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๑๐	อบรมหลักสูตร ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการ ลงโทษทางวินัย การให้ออกจาก ราชการ การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์และ แนวทางการปฏิบัติ ตามประมวล จริยธรรมข้าราชการ องค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงใหม่	๑.เพื่อให้บุคลากรใน สังกัดอบจ.เชียงใหม่มี ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการ ร้องทุกข์ และแนวทาง การปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการ ของอบจ.เชียงใหม่ ๒.เพื่อให้บุคลากรใน สังกัดอบจ.เชียงใหม่มี วินัยในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการมีคุณธรรมและ จริยธรรมอันนำไปสู่ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลอย่างเป็น รูปธรรมในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการมาก ยิ่งขึ้น	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างในสังกัด อบจ.เชียงใหม่ จำนวน ๑๒๐ คน	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	ร้อยละของ จำนวนผู้เข้า อบรมมีความรู้ ความเข้าใจใน เนื้อหาตาม หลักสูตรเพิ่ม มากขึ้น	๑.บุคลากรในสังกัดอบจ. เชียงใหม่มีความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขการลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การ อุทธรณ์และการร้องทุกข์ และแนวทางการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ข้าราชการของอบจ. เชียงใหม่ ๒.บุคลากรในสังกัดอบจ. เชียงใหม่มีวินัยในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการมีคุณธรรม และจริยธรรมอันนำไปสู่ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลอย่างเป็น รูปธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการมากยิ่งขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๑๑	อบรมหลักสูตร การปฐมนิเทศ ข้าราชการอบจ. และพนักงานจ้าง ในสังกัด อบจ.เชียงใหม่	๑.เพื่อให้บุคลากรใน สังกัดอบจ.เชียงใหม่ มีความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ ๒.เพื่อให้บุคลากร ในสังกัดอบจ.เชียงใหม่ มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักและวิธีปฏิบัติ ราชการบทบาทและ หน้าที่ของข้าราชการและ พนักงานจ้างในระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข ๓.เพื่อให้บุคลากรใน สังกัดอบจ.เชียงใหม่ มีความรู้ความเข้าใจ ในแนวทางการปฏิบัติตน เป็นข้าราชการและ พนักงานจ้างที่ดี	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดอบจ. เชียงใหม่ จำนวน ๑๒๐ คน	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	ร้อยละของจำนวน ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจใน เนื้อหาตาม หลักสูตรเพิ่มมาก ขึ้น	๑.บุคลากรในสังกัดอบจ. เชียงใหม่มีความรู้ความ เข้าใจในระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ๒.บุคลากรในสังกัดอบจ. เชียงใหม่มีความรู้ความ เข้าใจในหลักและวิธี ปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ และพนักงานจ้างใน ระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข ๓.บุคลากรในสังกัดอบจ. เชียงใหม่มีความรู้ความ เข้าใจในแนวทางการ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ดี	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๑๒	ฝึกอบรมหลักสูตร พัฒนาคุณภาพชีวิต ร่วมส่งเสริมสุขภาพ บุคลากร เพิ่ม ความสุขกับการ ทำงาน	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้รับความรู้ และ ฝึกการดูแลคุณภาพ ชีวิตของตนเองได้ ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถ นำความรู้ ทักษะ การดูแล และพัฒนาคุณภาพชีวิต ไปใช้ในการดำรงชีวิตของ ตนเองและพัฒนาผู้อื่น ๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นส่งผลให้ประชาชน ได้รับบริการที่ดี ๔. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีพลังในการทำงาน อย่างมีความสุข มีทัศนคติ ที่ดีต่องาน ผู้บริหาร เพื่อร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ พร้อมทั้งมีความสามัคคี ในองค์กร ๕. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีการพัฒนา ด้านอารมณ์ EQ ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นและ มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน	ผู้บริหารอบจ. เชียงใหม่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างในสังกัด อบจ.เชียงใหม่ จำนวน ๕๐ คน	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	ร้อยละของ คะแนนความพึง พอใจที่มีต่อ โครงการฝึกอบรม อยู่ในระดับดี	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้และฝึกการดูแล คุณภาพชีวิตของตนเองได้ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ทักษะ การดูแลและพัฒนา คุณภาพชีวิตไปใช้ในการ ดำรงชีวิตของตนเองและ พัฒนาผู้อื่น ๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้ประชาชนได้รับ บริการที่ดี ๔. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีพลังในการทำงาน อย่างมีความสุข มีทัศนคติ ที่ดีต่องาน ผู้บริหาร เพื่อร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ พร้อมทั้งมีความสามัคคี ในองค์กร ๕. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการพัฒนาด้านอารมณ์ EQ ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นและมีโอกาส แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ร่วมกัน	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๑๓	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานของ บุคลากรสถาน สงเคราะห์คนชรา วัยทองนิเวศน์	๑. เพื่อให้บุคลากรได้รับ การพัฒนาและเพิ่มพูน ความรู้ตลอดจนทักษะ ในการปฏิบัติงานการ จัดสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุ ๒. เพื่อให้บุคลากรมี แนวคิดในการพัฒนา งานจัดบริการให้เป็นไป ตามมาตรฐาน ๓. เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนทัศนคติและ ประสบการณ์เกี่ยวกับ งานสวัสดิการผู้สูงอายุ และงานด้านการพัฒนา สังคม	บุคลากรของ สถานสงเคราะห์ วัยทองนิเวศน์ จำนวน ๔๕ คน	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วม โครงการฯ	๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน การสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุ ๒. บุคลากรมีแนวคิดใน การพัฒนา งานจัดบริการให้เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนด ๓. บุคลากรมีทัศนคติที่ดี และนำความรู้มาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัดฯ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๑๔	ฝึกอบรมและศึกษาดูงานบุคลากรสถานสงเคราะห์คนชราวัยทองนิเวศน์	๑. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ๒. เพื่อให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนาการจัดบริการให้เป็นไปตามมาตรฐาน ๓. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทัศนคติและประสบการณ์เกี่ยวกับงานสวัสดิการผู้สูงอายุและงานด้านการพัฒนาสังคม	บุคลากรของสถานสงเคราะห์คนชราวัยทองนิเวศน์ จำนวน ๔๕ คน	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ	๑. บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ๒. บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนางานจัดบริการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ๓. บุคลากรมีทัศนคติที่ดี และนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัดฯ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัดโครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ปี งบม.๒๕๖๔	ปี งบม.๒๕๖๕	ปี งบม.๒๕๖๖			
๑๕	ฝึกอบรมสัมมนา และทัศนศึกษา ดูงานการบริหาร จัดการขยะมูลฝอย	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการจัดการขยะ ชุมชนอย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้ จากการดูงานไปใช้ใน การบริหารจัดการขยะ อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีการ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและ ประสบการณ์จากการ ฝึกอบรม ดูงาน มาใช้ ในการบริหารจัดการ ขยะได้อย่างถูกวิธี	ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานจ้างของ อบจ. เชียงใหม่ และบุคลากร อปท. อื่น ประชาชน คณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕๐ คน	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าอบรมมี ความพึงพอใจในทุก ด้าน ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับ การ อบรม ตามโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐%	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการ ขยะได้อย่างถูกต้อง ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้ จาก การฝึกอบรมดูงาน ไปใช้ใน การบริหาร จัดการขยะอย่างมี ประสิทธิภาพ ๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีแนวคิดและ หลักการจัดการขยะ มาปรับใช้ในพื้นที่ได้ อย่างถูกต้อง	สำนักงานที่รับผิดชอบ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและ ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ตัวชี้วัด โครงการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖			
๑๖	หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ตลอดจนทักษะในการ ปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้บุคลากรมีแนวคิดใน การพัฒนางานให้เป็นไปตาม มาตรฐาน ๓. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ทัศนคติและประสบการณ์ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบ	ทุกตำแหน่ง	๗,๖๐๐,๐๐๐	๗,๖๐๐,๐๐๐	๗,๖๐๐,๐๐๐	ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้นและ นำมาใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรมีแนวคิดใน การพัฒนางานให้เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนด ๓. บุคลากรมีทัศนคติที่ดี และนำความรู้มาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	- กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น - สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - สถาบันการศึกษา - หน่วยงานต่าง ๆ - องค์กรมูลนิธิ

ส่วนที่ ๔

การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๙ กำหนดว่า การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เนื่องจากข้าราชการเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีศักยภาพเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพอันส่งผลต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการเป็นการตัดสินใจของการบริหารงานบุคคล โดยเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริงของกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุง เพิ่มเติมคุณภาพและประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น

๔.๑ การตรวจสอบ

๑) ให้กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีหน้าที่จัดทำประวัติและทะเบียนควบคุมการจัดส่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกสาย เพื่อบันทึกข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดในแต่ละส่วนราชการ เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมและตรวจสอบความถี่ของผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรจากกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตในเบื้องต้น ทั้งนี้การอนุญาตไม่ให้มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

๔.๒ การติดตาม

๑) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาในสังกัด ภายหลังเสร็จสิ้นการเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร โดยให้ระบุถึงความรู้ หรือทักษะ ที่จะสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของตนเอง

๒) ให้กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ รายงานผลการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่างๆ ในภาพรวมขององค์กร

๔.๓ การประเมินผล

หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการเอง

- ๑) ให้มีการประเมินก่อนการฝึกอบรม
- ๒) ให้มีการประเมินหลังการฝึกอบรม
- ๓) สรุปผลความสำเร็จในภาพรวมของทุกหลักสูตร

หลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๖๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายก อบจ.
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับชื่อนำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้ตั้งงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้จำนวน ๓๒,๖๒๐,๐๐๐.-บาท คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๙ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
ที่ ๓๖๓๒ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร


ด้วยประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๒๗๑, ข้อ ๒๗๒, ข้อ ๒๗๓ และข้อ ๔๒๔ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ข้อ ๑ วรรคหนึ่ง แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองทุกกอง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายบุญเลิศ บูรณุปกรณ์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่