ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๒ ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘๕/๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือบริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๒๗๑ และข้อ ๒๘๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท., ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำปาง (ก.จ.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 26 กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายทองดี จอมวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาองค์กรและนโยบายของผู้บริหาร เพื่อเป็นเข็มทิศหรือทิศทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้ไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมุ้งเน้นเป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน การนำสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางกำหนด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยมุ่งเน้นการให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน อันจะส่งผลให้ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีคุณภาพและมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริง

ฝ่ายบริหารงานบุคคล
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร	๓
ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	๔
ขอบเขตในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๘
เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๘
แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	๑๑
หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๑๑
ระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากร	๑๙
งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	๑๙
ประโยชน์ของแผนพัฒนาบุคลากร	๒๐
การติดตามและประเมินผล	๒๑
ภาคผนวก	๒๓

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อันจะทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเจริญก้าวหน้า เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจจะต้องสอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการในแต่ละกลุ่มและผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้วย การพัฒนาบุคลากร จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร

๑.๓ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๑ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๒๘ กำหนดให้มีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๑ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำปาง (ก.จ.จ. ลำปาง) ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ ก.จ.จ. กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัยมีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น มีความจงรักภักดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๑.๘ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีบุคลากรประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประกอบด้วย

ข้าราชการ แบ่งเป็น ๔ สายงาน คือ

๑. สายบริหาร

๒. สายอำนวยการ

๓. สายวิชาการ

๔. สายทั่วไป

ลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มบริหารพื้นฐาน

๒. กลุ่มสนับสนุน

๓. กลุ่มช่าง

พนักงานจ้าง แบ่งเป็น ๔ ประเภท คือ

๑. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

๔. พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ –๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๒. วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้รับการพัฒนาไปสู่เป้าหมายตามกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ –๒๕๖๓)

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถนำผลการดำเนินงานมาเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการพัฒนา และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๖ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๒.๗ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร

๒.๘ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมในการพัฒนาตนเองให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๓ .ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นแผนพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรภายใต้ความคาดหวังขององค์กรจากจุดที่เป็นอยู่ไปสู่จุดที่ต้องการ โดยพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่พึงประสงค์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นการสร้างจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นความร่วมมือระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการรวมกันอย่างใกล้ชิดด้วยสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ถือว่าผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญมาก เพราะต้องร่วมพิจารณาการประเมินจุดอ่อน จุดแข็งหรือสิ่งที่ต้องพัฒนา อีกทั้งต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละบุคคลและหน่วยงานมากที่สุด จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลการให้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ มีแนวคิดในการทำงานสมัยใหม่ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒. มีการแบ่งงานกันทำ มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๓. มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านการพัฒนาบุคลากร จึงทำให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรในแต่ละปี

๔. มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเพียงพอ และทันสมัย ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. มีกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness :W)

๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และยึดถือวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิม ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสมัยใหม่ในการปรับปรุงการทำงาน

๕. ปัญหาด้านวิทยาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรมีความรู้ที่ล้าสมัย และไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

โอกาส (Opportunities : O)

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เน้นให้คุณค่าของคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

๒. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเพิ่มทักษะเฉพาะตำแหน่ง ทำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นของสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาข้าราชการและการรับรู้ข่าวสารหรือองค์ความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนา

อุปสรรค (Threats :T)

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับบางประการไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อย

๒. ด้านค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และพฤติกรรมของสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากร

๓. ปัจจัยการเมือง โดยเฉพาะการเมืองท้องถิ่นที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อการสนับสนุนระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. การตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ทำให้บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๒.๑. วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

"องค์กรแห่งการพัฒนาและบริการสาธารณะแบบบูรณาการ"

องค์กรแห่งการพัฒนา หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นมีความจงรักภักดี และภาคภูมิใจในองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ การทำงานและการบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บริการสาธารณะแบบบูรณาการ หมายความว่า การให้บริการสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนจังหวัดลำปาง มีการเชื่อมโยงแผนงานโครงการ การประสานข้อมูล การประสานงบประมาณ และประสานการทำงานด้านอื่น ๆ กับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์สาธารณะต่อประชาชนจังหวัดลำปาง

๒.๒ ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กรไว้ในแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลและพัฒนาองค์กร ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น มีความจงรักภักดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๒. การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ดี พร้อมบริการประชาชน และมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะอาด และสะดวกในการให้บริการประชาชน

๒.๓ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

"พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณธรรม"

๒.๔ พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างทั่วถึงทุกตำแหน่ง

๒. ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเก่งงาน (มีความรู้และทักษะในการบริหารและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล)

๓. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเก่งคน (เข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่น รู้วิธีทำงานและอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข และมุ่งมั่นที่จะรักคนอื่น รักองค์กร)

๔. ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเก่งคิด (รู้วิธีคิด คิดเป็น มีจิตสำนึกที่ดี และมุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี)

๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

๖. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ

๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยม และทัศนคติในการทำงานที่ดี

๒. พัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. พัฒนาระบบงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โปร่งใส และเป็นธรรม

๔. สนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

๕. ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจหลักของหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๖. สนับสนุนค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของรัฐบาล

๒.๖ นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

เพื่อให้การบริหารราชการสามารถบรรลุถึงภารกิจ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จึงได้กำหนดนโยบายบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

๑. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการ โดยเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจและให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เน้นการบริหารงานแบบบูรณาการ และการทำงานเชิงรุกมากขึ้น ให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างนวัตกรรมการทำงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและความถูกต้องชอบธรรม โดยให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างตลอดจนตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาจีนให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๔. ขอบเขตในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จะครอบคลุมตั้งแต่ข้าราชการ ประเภทบริหาร (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง) ประเภทอำนวยการ (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง) ประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ) ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส) ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๕. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ราชการได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามที่ต้องการ ได้แก่

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนด อีกทั้ง การสร้างสรรค์ผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

๒. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

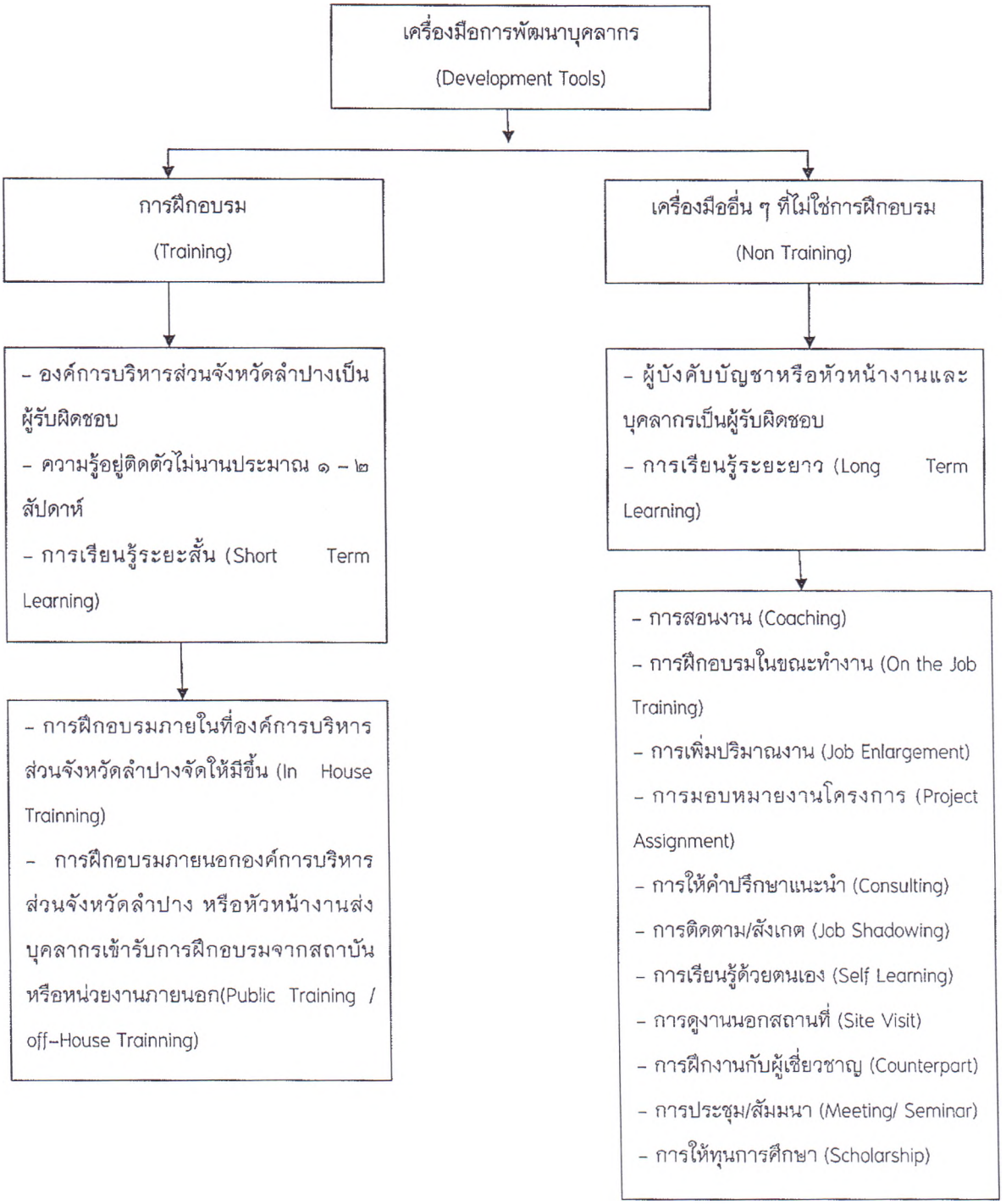
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ การสั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การดำรงตน และประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมถูกต้องทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

๕. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมขององค์กร รวมทั้งสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาข้อมูลทั้งสองส่วนรวมกัน เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในการพัฒนาสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการพัฒนาให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละบุคคล ดังตารางแผนภาพ

แผนภาพแสดงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร



๑. การฝึกอบรม (Training) เน้นการเรียนรู้จากผู้เรียนหลากหลายกลุ่มงาน/ตำแหน่งงาน โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจัดอบรม หรือส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เหมาะสม

๒. การสอนงาน (Coaching) เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในที่ปฏิบัติงาน อาจจะเป็นการสอนนอกพื้นที่ปฏิบัติงานประจำโดยส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าฝ่ายโดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร

๓. การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the job Training) เน้นการฝึกในการปฏิบัติจริงโดยมีผู้สอนที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าฝ่ายหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่จะต้องติดตามเพื่ออธิบายและชี้แนะ ซึ่งเครื่องมือนี้จะเกิดประโยชน์ได้ถ้าใช้คู่กับการสอนงาน

๔. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงานเดิมที่เคยปฏิบัติหรืออาจจะเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่งานที่ได้รับมอบหมายจะไม่ยากหรือไม่ต้องใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก

๕. การมอบหมายงาน (Delegation) เน้นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแทน ซึ่งงานที่มอบหมายส่วนใหญ่จะเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ

๖. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการเพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๗. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) เน้นการเรียนรู้ งานจากการเลียนแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ในงานนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้เวลามากนักในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกตติดตามพฤติกรรมของหัวหน้างาน

๘. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เน้นการฝึกฝนปฏิบัติด้วยตนเองจากแหล่ง/ช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือค้นคว้าข้อมูลผ่านทาง Internet หรือเรียนรู้จาก E-Learning หรือสอบถามผู้รู้

๙. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์กรที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิดและหลักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์กรต่อไป

๑๐. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) เน้นการฝึกปฏิบัติจริงกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น เป็นการฝึกอบรมภายนอกสถานที่ หรือการเชิญผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาฝึกงานกับบุคลากร

๑๑. การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนา จึงมีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้นจูงใจ ให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน

๑๒. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) เน้นการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ประสบการณ์มากขึ้นจากอาจารย์ผู้สอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งบุคคลที่ได้รับทุนจะต้องใช้เวลาการทำงานหรือเวลาส่วนตัวในการขอรับทุนจากองค์กร

๖. แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการสรรหาเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่าจะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In – service training) ให้ด้วย

นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปจำเป็นที่จะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรจะเป็นผู้ดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจะกำหนดการดำเนินการออกเป็น ๒ วิธี คือ

๑. การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ คือ ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการเอง

๒. การส่งเข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือส่งไปรับการศึกษาอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือโครงการที่ร่วมมือกับสถาบันการศึกษา

๗. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง กำหนดให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

๑.๑ หลักการเขียนหนังสือราชการและหนังสือติดต่อราชการ

๑.๒ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

๑.๓ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๔ การพัฒนาบุคลิกภาพ

๑.๕ ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย

๒.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๒.๒ การวางแผนกลยุทธ์

๒.๓ กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหา

๒.๔ การคิดเชิงสังเคราะห์

๒.๕ ภาษาเพื่อการทำงาน

- ภาษาอังกฤษ
- ภาษาจีน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วย

๓.๑ การควบคุมภายใน

๓.๒ การบริหารจัดการด้านพัสดุและทรัพย์สิน

๓.๓ การบริหารงานด้านช่าง

๓.๔ การจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ การบริหารจัดการด้านการเงิน การคลัง และบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ประกอบด้วย

๔.๑ การพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย

๔.๒ การบริหารความขัดแย้ง

๔.๓ การสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

๔.๔ การอำนวยการ การติดตามงาน และการกระจายงานที่มีประสิทธิภาพ

๔.๕ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย

๕.๑ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒ โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

๕.๓ คุณธรรมสำหรับข้าราชการ

๕.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๕ การนำเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. ประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น โดยมีวิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

๑.๑ การฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมประเภทอำนวยการท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น ไว้เป็นหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

๑) ประเภทผู้บริหารท้องถิ่น

(๑) หลักสูตรสำหรับการบริหารและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/สูง

๒) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง)

(๑) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ

(๔) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองคลัง

(๕) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองช่าง

(๖) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน

(๗) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย)

(๑) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานทั่วไป

(๒) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานการศึกษา

(๓) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานนโยบายและแผน

(๔) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานช่าง

(๕) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานการคลัง

(๖) หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข

๑.๒ การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาผู้บริหารเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้การจัดสัมมนาขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมองของ

ผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงได้จัดโครงการสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการขึ้น ซึ่งจะจัดส่งผู้บริหารเข้ารับการสัมมนาทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กร

๑.๓.การทัศนศึกษาหรือดูงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ให้ความสำคัญกับทัศนศึกษาหรือดูงาน เพราะจะได้นำเอาความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปดูงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาหรือดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงกำหนดการพัฒนาขึ้นด้วย ทั้งนี้เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า และเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วย โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้จัดการสัมมนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและการทัศนศึกษาหรือดูงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประจำทุกปี

๒. ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางด้วย โดยกำหนดการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน ๖ วิธี ดังนี้

๑. **การฝึกอบรม** การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายผู้ปฏิบัติ การพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิด ผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ดังนี้.-

(๑) หลักสูตร นักวิชาการคลัง/ นักวิชาการการเงินและบัญชี/ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

(๒) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการพัสดุ/ เจ้าพนักงานพัสดุ

(๓) หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานธุรการ

(๔) หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการศึกษา

(๕) หลักสูตรสำหรับนักจัดการงานทั่วไป/นักวิชาการตรวจสอบภายใน / นักจัดการทรัพยากรบุคคล / นักวิชาการคอมพิวเตอร์

(๖) หลักสูตรสำหรับนักประชาสัมพันธ์/นักพัฒนาการท่องเที่ยว / เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

(๗) หลักสูตรสำหรับนิติกร/วิศวกรโยธา/นักผังเมือง/สถาปนิก/นายช่างโยธา นักวิชาการสิ่งแวดล้อม/วิศวกรสิ่งแวดล้อม/ ช่างโยธา/นายช่างผังเมือง

(๘) หลักสูตรสำหรับวิศวกรไฟฟ้า/วิศวกรเครื่องกล/นายช่างไฟฟ้า/นายช่างเครื่องกล

(๙) หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน/

(๑๐) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ/นักสันทนาการ/ เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ

(๑๑) หลักสูตรสำหรับหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

(๑๒) หลักสูตรสำหรับข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาแต่ละสาขาวิชาเอก

ทั้งนี้ รวมถึงลูกจ้าง พนักงานจ้างที่มีชื่อตำแหน่งเหมือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๒. **การศึกษาดูงาน** การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาวิธีหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่ได้เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน นำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓. **การพัฒนาทักษะความชำนาญ** เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดมีความชำนาญดีขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางก็สามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๔. **การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน** ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้นจะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๕. **การนิเทศงาน** เป็นการพัฒนาบุคลากรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับ

การเพิ่มพูนในด้านความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๖. การสับเปลี่ยนงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัด การสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่น ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓ กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ ข้าราชการรับโอน และข้าราชการสอบเปลี่ยนสายงาน

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางต้องถือปฏิบัติ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรและเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ และข้าราชการที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) การแนะนำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ รวมถึงพนักงานจ้างที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้จัดจ้างเป็นพนักงานจ้างด้วย

สำหรับการพัฒนากลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีวิธีดำเนินการพัฒนา ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการบรรจุใหม่ ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง โดยจัดให้มีการปฐมนิเทศเป็น ๒ ระยะ คือ

(๑.๑) การปฐมนิเทศระยะแรก โดยให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งได้พบผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อรับทราบนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงช่วยสอนงานและช่วยเหลือแนะนำด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่

(๑.๒) การปฐมนิเทศระยะที่สอง เมื่อผ่านการปฐมนิเทศระยะแรกแล้ว ในกรณีที่จำนวนผู้ได้รับการแต่งตั้งมีจำนวนมากพอ โดยจัดให้มีวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ ตลอดจนเทคนิคและวิธีการทำงานเพื่อนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

(๒) การฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยดำเนินการดังนี้

(๒.๑) จัดส่งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐจัดให้มี

(๒.๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดฝึกอบรม และจัดทัศนศึกษาดูงานแก่ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิและประสิทธิผล

(๓) การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้วิธีบรรยาย หรือการปฏิบัติธรรม เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

(๔) การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวินัยให้แก่ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยใช้วิธีบรรยายเพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๕) ฝึกอบรมกลยุทธ์การบริหาร และภาวะผู้นำสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยแยกเป็น

(๕.๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดอบรมเอง โดยใช้วิธีบรรยายเพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับนักบริหาร คุณลักษณะของนักบริหารยุคใหม่ เทคนิคการบริหาร การสร้างทีมงาน เทคนิคการวางแผน กลยุทธ์การครองใจคน กระบวนการตัดสินใจ

(๕.๒) จัดส่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายงานผู้บริหารไปอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหาร และภาวะผู้นำที่หน่วยงานอื่นจัด

(๖) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพงานสารบรรณ หรืองานธุรการ โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณ หรืองานธุรการโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานสารบรรณระดับมืออาชีพและการฝึกปฏิบัติจริงตามสถานการณ์จำลอง

(๗) โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลงานด้านช่าง โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ และบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านช่าง โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านช่างระดับมืออาชีพ การฝึกปฏิบัติจริง และการจัดทัศนศึกษาดูงาน

(๘) โครงการพัฒนาการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริการด้วยจิตบริการ และฝึกปฏิบัติ

(๙) โครงการการจัดการความเสี่ยง โดยจัดให้มีการอบรม โดยใช้วิธีบรรยายเพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยง

(๑๐) โครงการการบริหารจัดการองค์ความรู้โดยจัดให้มีการอบรม โดยใช้วิธีบรรยาย เพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ วิธีการในการจัดการองค์ความรู้

(๑๑) โครงการการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยจัดให้มีการอบรม โดยใช้วิธีบรรยายเพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

(๑๒) โครงการการสร้างทีมงาน เพื่อความเป็นหนึ่ง โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ และบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างทีมงาน วิธีการ ทักษะ และมีการฝึกปฏิบัติ

(๑๓) โครงการการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ พัฒนาคน พัฒนางาน โดยจัดให้มีการอบรม โดยใช้วิธีบรรยายเพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ พัฒนาคน พัฒนางาน วิธีการ

(๑๔) โครงการการเพิ่มพลังความสุขและมีความสนุกกับงาน โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ และบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มพลังแห่งความสุข มีความสนุกกับงาน และการฝึกปฏิบัติ

(๑๕) โครงการการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม โดยจัดให้มีการอบรม โดยใช้วิธีบรรยายเพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม

(๑๖) โครงการการประเมินโครงการ และบริหารโครงการ โดยจัดให้มีการอบรม โดยใช้วิธีบรรยายเพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินโครงการ และบริหารโครงการ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ

(๑๗) โครงการการประเมินการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการอบรม โดยใช้วิธีบรรยาย เพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน วิธีการ การกำหนดมาตรฐาน/ตัวชี้วัด การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์

(๑๘) โครงการ “ธรรมาภิบาลสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด” โดยจัดให้มีการอบรม โดยใช้วิธีบรรยายเพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับธรรมาภิบาล แนวคิด วิธีการ

(๑๙) โครงการปัจฉิมนิเทศข้าราชการเกษียณอายุ โดยจัดให้มีการอบรม โดยใช้วิธีบรรยาย เพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลักเกษียณอายุ การดูแลสุขภาพ งานอดิเรก อาชีพ ฯลฯ

(๒๐) โครงการเทคนิคการสร้างความสัมพันธ์แบบ ๓๖๐ องศา ในที่ทำงาน โดยจัดให้มีการอบรม โดยใช้วิธีบรรยายเพื่อมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์แบบ ๓๖๐ องศา แนวทาง วิธีการ

(๒๑) โครงการฝึกอบรม สัมมนา ผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ และบรรยาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น กิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา และการจัดทัศนศึกษาดูงาน

๘. ระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากร

สำหรับระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรจะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

ในการกำหนดระยะเวลา การพัฒนาบุคลากรจะขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

(๑) หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม เช่นหลักสูตรที่จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการเอง และโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นจัดตั้ง ระยะเวลาจะเริ่มตั้งแต่ ๑ สัปดาห์จนถึง ๔ สัปดาห์ เช่น หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง นักบริหารงานทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป

(๒) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ถ้าต้องการเพิ่มความรู้อาจจะใช้เวลาไม่นานเพียง ๑-๕ วัน เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๙. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ตั้งงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เสริมสร้างประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการทำงานให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

๙.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒,๕๐๐,๐๐๐.- บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนาและทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมถึงข้าราชการประเภทอื่นและบุคคลภายนอกที่รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ฯลฯ

๒) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๑,๕๐๐,๐๐๐.- บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการหรือหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือโครงการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางดำเนินการร่วมกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ จัดทำขึ้น หรือโครงการที่หน่วยงานอื่น หรือสถาบันการศึกษาจัดทำขึ้น

๙.๒ กองแผนและงบประมาณ

๑) โครงการอบรมสัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านแผนและงบประมาณ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐.-บาท เพื่อจ่ายเป็นค่าอบรมสัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ฯ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๒) โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณ จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐.-บาท เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกบอรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง และบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณ

๙.๓ กองพัสดุและทรัพย์สิน

โครงการฝึกอบรมการจัดหาพัสดุแนวใหม่ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๓๔๘,๕๐๐.-บาท เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรมการจัดหาแนวพัสดุแนวใหม่ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐

๙.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน ๓๐๐,๐๐๐.-บาท เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๙.๕ กองช่าง

โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน ๕๐๐,๐๐๐.-บาท เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของกองช่าง

๑๐. ประโยชน์ของแผนพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับรายบุคคล ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กอง) หรือหัวหน้างาน และระดับองค์กร ดังนี้

๑๐.๑ ระดับรายบุคคล

- แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดช่วยปรับปรุง (To Improve) ความสามารถเดิมที่มีอยู่ และปรับปรุงผลงานที่บุคลากรรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดช่วยให้เกิดการพัฒนา (To Develop) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

- แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดช่วยให้บุคลากรมีความพร้อม (To Prepare) ในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑๐.๒ ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กอง) หรือหัวหน้างาน

- การทดแทนงาน (Work Replacement) บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานหลายด้าน (Multi Skills) ทำให้สามารถทำงานทำแทนกันได้ในกรณีที่เจ้าของงานเดิมไม่อยู่หรือโอนย้ายไปที่อื่น

- ผลงานของหน่วยงาน (Department Performance) การที่บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทำให้ผลงานของหน่วยงานดีขึ้นตามไปด้วย

- คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หัวหน้างานมีลูกน้องทำงานที่มีความสามารถ ทำให้มีการวางแผนการบริหารจัดการการทำงานได้ดี ซึ่งถือเป็นการรักษาสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑๐.๓ ระดับองค์กร

- ผลงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทำให้ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางโดยรวม

- การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง บุคลากรที่มีความสามารถมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางในด้านการพัฒนาบุคลากรภายในต่อบุคคลภายนอก นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้บุคลากรภายในมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีความรักและผูกพันกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

- ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ซึ่งทำให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก

๑๑. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงาน (Process) และผลการดำเนินงาน (Output) เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการกำกับทบทวนและแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงาน สรุปผลสำเร็จและพัฒนาต่อไป

การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นคำตอบที่ทำให้ทราบว่า โครงการฝึกอบรมสัมมนาต่างๆ ที่จัดในแต่ละปี บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและต่อหน่วยงานหรือไม่อย่างไร โดยดำเนินการเป็น ๒ ส่วน คือ

๑๑.๑ การติดตาม

๑. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการเข้ารับการพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาทราบและหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ทราบ หลังจากเสร็จสิ้นการเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร โดยรายละเอียดในรายงานให้ระบุสรุปเนื้อหาของหลักสูตร ความรู้ที่ได้รับและได้นำมาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะในการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในองค์กร

๒. ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รายงานสรุปการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรต่างๆ ในภาพรวมขององค์กรประจำทุกปี ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ

๑๑.๒ การประเมินผล

๑. การประเมินผลการฝึกอบรม จะติดตามจากผลการทดสอบก่อนหรือหลังการฝึกอบรม กรณีบรรจุเข้ารับราชการ ติดตามจากผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพื่อพูนความรู้ ทักษะมากน้อยเพียงใด

๒. การประเมินผลการฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วระยะหนึ่งเป็นระยะ ๖ เดือน และระยะ ๑ ปี ตามระยะเวลาการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ จะได้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้หรือสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมสัมมนา ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

****

ภาคผนวก

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมหลักการเขียนหนังสือราชการและหนังสือติดต่อราชการ	๑.เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการเขียนหนังสือราชการที่ถูกต้องตามโครงสร้างของหนังสือต่าง ๆ และเขียนหนังสือติดต่อราชการได้อย่างเหมาสม ๒. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการเขียนเนื้อหา การนำเข้าสู่จุดประสงค์ของหนังสือ การแบ่งวรรคตอนให้ชัดเจน ๓.เพื่อเพิ่มพูนทักษะในเรื่องการเขียนหนังสือราชการและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายหลักการเขียนหนังสือราชการที่ถูกต้องตามโครงสร้างของหนังสือราชการ การนำเข้าสู่จุดประสงค์ของหนังสือ การแบ่งวรรคตอนให้ชัดเจนรัดกุม และการนำไปประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่และฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เข้าอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	๑. เพื่อให้มีการพัฒนาความพร้อมในการทำงานเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของงาน	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จของงาน การกำหนดเป้าหมาย วิธีการ หลักการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐.-	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและ

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
	๒. เพื่อกำหนดเป้าหมาย วิธีการและผลสำเร็จของงาน	ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	การวางแผน และวิธีปฏิบัติโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน			ติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินยอมรับ ๒. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาในด้านใดเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะกับงานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐.-	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ	๑. เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการทำงานทั้งบุคลิกภาพภายนอก บุคลิกภาพภายใน ๒. เพื่อพัฒนาทักษะการพูดและการสื่อสารในการเข้าสังคม	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ด้านการแต่งกาย การออกสังคมที่เหมาะสม ทักษะการพูดและการสื่อสาร มารยาทในการเข้าสังคม และการพัฒนาบุคลิกภาพภายในเกี่ยวกับทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ ความคิด การเรียนรู้ การรับรู้ ทำให้จิตใจปลอดโปร่ง ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐.-	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมทัศนคติที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ	๑.เพื่อให้มีความรู้ความสามารถประเมินคุณค่าของการทำงานภาครัฐ ๒. เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานและพัฒนาความพร้อมที่จะทำงานอย่างมืออาชีพ	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยาย เพื่อให้มีความรู้ความสามารถประเมินคุณค่าของการทำงาน สร้างความพึงพอใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และพัฒนาความพร้อมที่จะทำงานอย่างมืออาชีพ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐.-	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผล
โครงการปฐมนิเทศข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุและจัดจ้างใหม่	เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุเข้ามาปฏิบัติงานได้ทราบและเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดังนี้ - ขอบเขต อำนาจหน้าที่ขององค์กรและบุคคลที่สำคัญของหน่วยงาน - มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ - มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ/พนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและจัดจ้างใหม่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	- การจัดการปฐมนิเทศเป็น ๒ ระยะ ๑. <u>ปฐมนิเทศระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ</u> ใช้วิธีการโดยจัดให้มีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งได้พบผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อรับทราบนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน และฝ่ายบริหารงานบุคคลชี้แจงเกี่ยวกับขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ ตลอดจนการประเมินการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการที่บุคลากรซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ลงไปปฏิบัติงาน เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา ติดตามจากผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
			ในการสอนงาน และช่วยเหลือ แนะนำด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. <u>ปฐมนิเทศระยะที่สอง</u> เป็นการจัดการฝึกอบรมหลังจากได้ผ่านการปฐมนิเทศระยะแรกแล้ว ในกรณีที่จำนวนผู้ได้รับการแต่งตั้งมีจำนวนมากพอสมควร โดยจัดให้มีวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับประเด็นที่ยังเป็นปัญหาทางปฏิบัติ และกฎระเบียบที่จำเป็นต้องรู้ตลอดจนเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่เพื่อนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ			
โครงการฝึกอบรมพัฒนาการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ	๑.เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และเข้าใจหลักการบริการด้วยจิตบริการ ๒.เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการบริการเพื่อสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ ๓. เพื่อสร้างความเชื่อที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ว่าเรื่องการเพิ่มคุณภาพการทำงาน การพัฒนางานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยให้มีการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับหลักการบริการด้วยจิตบริการ และมีการฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เข้าอบรม เป็นต้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	๑. ประเมินความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการฝึกอบรม ๒. การติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑.มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างถูกต้อง ๒. สามารถนำวิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับแนวคิดหลักในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร การเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกับยุทธศาสตร์องค์กร หลักการและเทคนิคในการจัดทำแผน การวิเคราะห์ข้อมูล และเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแบบต่าง ๆ สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการวางแผนกลยุทธ์	- เพื่อให้สามารถวิเคราะห์หลักการและแนวทางการวางแผนกลยุทธ์และมีทักษะในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานของส่วนราชการ	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับพื้นฐานของแผนกลยุทธ์ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ขั้นเตรียมการวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินงานการวางแผนกลยุทธ์และการติดตามประเมินผล	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหา	๑. เพื่อให้เข้าใจกระบวนการวิเคราะห์ปัญหา ๒. เพื่อให้เรียนรู้ถึงขั้นตอนการตัดสินใจ ที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาด ๓. เพื่อให้เรียนรู้การแก้ปัญหาและวิธีป้องกัน	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายความสำคัญของการตัดสินใจ การวิเคราะห์ การจำแนกชนิดของปัญหา ความหมายและกระบวนการตัดสินใจ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการคิดเชิงสังเคราะห์	๑. เพื่อส่งเสริมให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ หลักการคิดเชิงสังเคราะห์ ๒. เพื่อให้สามารถบริหารจัดการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร นำมาสังเคราะห์เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ๓. สามารถนำข้อมูลที่สังเคราะห์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับความหมาย คำจำกัดความ รูปแบบหลักการคิดเชิงสังเคราะห์ การจัดการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร นำมาสังเคราะห์เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมภาษาเพื่อการทำงาน - ภาษาจีน - ภาษาอังกฤษ	๑. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาจีน ในการสื่อสาร ๒. เพื่อให้เกิดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาจีน	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับเทคนิคการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาจีนในการปฏิบัติงาน และฝึกสนทนาภาษาอังกฤษและภาษาจีน เพื่อใช้สำหรับการสื่อสาร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรม สัมมนาผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑.เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงานและแนวคิดอย่างเป็นระบบของผู้เข้ารับการอบรมในการบริหารงานสามารถนำไปแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ ๒.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงแนวคิด หลักการของกฎหมายใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์และสามารถถ่ายทอดให้แก่บุคคลอื่นได้	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - สายบริหาร - สายวิชาการ - สายทั่วไป - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	๑. จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยการบรรยาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีการเรียนรู้กิจกรรมกลุ่ม โดยมีการอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ ดังนี้ (๑.๑) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ (๑.๒) เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (๑.๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะตำแหน่ง (๑.๔) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ (๑.๕) ด้านการบริหาร ๒.องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีการจัดทัศนศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้รับ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๘๐๐,๐๐๐	๑. ประเมินความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการฝึกอบรม ๒. การติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
			มาปรับใช้พัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น			
โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑.เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวกับการการเขียนแบบ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนและทบทวนความรู้ทางวิชาการ และการทัศนศึกษาดูงาน ๒.เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้เป็นไปอย่างมีระบบและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง กองช่าง	- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยให้มีการบรรยายความรู้เกี่ยวกับงานช่าง โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านช่างระดับมืออาชีพและการฝึกปฏิบัติจริง โดยมีหลักสูตรที่จะดำเนินการฝึกอบรม ดังนี้ ๑. การทำงานเป็นทีม ๒. การพัสดุ ข้อระเบียบกฎหมาย การละเมิดที่เกี่ยวกับด้านช่าง ๓. ฝึกอบรมเพิ่มทักษะการใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ทางด้านช่าง ๒.องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีการจัดทัศนศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้พัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐๐,๐๐๐	๑. ประเมินความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการฝึกอบรม ๒. การติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระยะ ๖ เดือน และ ๑ ปี

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการอบรมสัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านแผนและงบประมาณ	๑.เพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ๒. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางและการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และการติดตามประเมินผลแผนพัมนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณ	- เพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง	ฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับวิธีการจัดทำงบประมาณให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑,๐๐๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการจัดหาพัสดุแนวใหม่ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ	- เพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๘๔,๕๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและ

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
						ติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- เพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ข้าราชการครูโรงเรียนวอแก้ววิทยา	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๐๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรม	-เพื่อส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการหรือหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือโครงการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการร่วมกับสถาบัน หรือหน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑,๕๐๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมการควบคุมภายใน	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดวางระบบควบคุมภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมภายใน ๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ๓. เพื่อพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนที่พบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับการจัดวางระบบควบคุมภายใน การรายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง และการแก้ไขจุดอ่อนที่พบในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการบริหารจัดการด้านพัสดุและทรัพย์สิน	๑. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ๒. เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับระเบียบพัสดุฯ หลักการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมการบริหารงานด้านช่าง	๑. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พรบ.ควบคุมอาคาร พรบ.ผังเมือง การก่อสร้างถนน สะพาน และการบำรุงรักษา ๒. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการประมาณราคากลาง การควบคุมงาน และการตรวจงานที่ถูกต้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านช่าง	จักฝึกอบรมโดยการบรรยายและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อระเบียบ หนังสือสั่งการเกี่ยวกับด้านช่าง และฝึกปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดทำแผนและงบประมาณ ๒. เพื่อให้การจัดทำแผนและงบประมาณตรงตามความต้องการของประชาชน	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนและงบประมาณ	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับข้อระเบียบกฎหมาย ขั้นตอน วิธีการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลัง และบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการเงิน การคลังและบัญชี ๒. เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังและบัญชี ถูกต้องตามข้อระเบียบกฎหมาย และมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การคลัง และบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับเกี่ยวกับข้อระเบียบกฎหมาย ขั้นตอน วิธีการการจัดทำบัญชี การเงิน และการคลังให้มีประสิทธิภาพ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)	๑.เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง ได้เข้าใจถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ ๒. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้ปกิบัติงาน พัฒนา ทักษะ วิธีคิด วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ และสามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ แปลงความรู้แบบฝังลึกในตัวตน ให้เป็นความรู้ที่เปิดเผย ๓.เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน เกิดการสร้างความรู้ และการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจัดอบรมโดยใช้วิธีการบรรยาย โดยมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ วิธีการในการจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	๑. ประเมินความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการฝึกอบรม ๒. การติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมการเพิ่มพลังแห่งความสุขและมีความสนุกกับงาน	๑.เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างสามารถนำความรู้และเทคนิคต่างๆ มาใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความสุขและความสนุกสนานในการทำงาน ๒.สร้างเสริมพลังกาย พลังใจ และพลังชีวิต ให้เพิ่มขีดความสามารถในการเผชิญกับปัญหา อุปสรรค และวิกฤติการณ์ต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓.พัฒนาตนเองและองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยการติดอาวุธทางปัญญา สามารถนำความรู้ต่างๆมาประยุกต์ใช้ให้เพิ่มศักยภาพของตนเองและบุคลากรในองค์กร มาใช้ในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ๔. เพื่อให้เกิดพลังแห่งความรัก ความสามัคคี เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข และสร้างสรรค์พัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศการบริหารจัดการที่ดี	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยให้มีการบรรยายให้มีความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มพลังแห่งความสุขและมีความสุขกับการงาน และมีการฝึกปฏิบัติสำหรับผู้เข้าอบรม เป็นต้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	๑. ประเมินความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการฝึกอบรม ๒. การติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระยะ ๖ เดือน และ ๑ ปี

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมการประเมินโครงการและการบริหารโครงการ	เพื่อให้ข้าราชการได้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการประเมินโครงการ มีวิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการบริหารโครงการได้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจัดอบรมโดยใช้วิธีการบรรยายโดยมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินโครงการ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ ที่ใช้กับการประเมินโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	๑. ประเมินความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการฝึกอบรม ๒. การติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระยะ ๖ เดือน และ ๑ ปี
โครงการฝึกอบรมเทคนิคการสร้างความสัมพันธ์แบบแบบ ๓๖๐ องศาในการทำงาน	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการสื่อสารและพัฒนาจิตวิทยาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในการสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืน และการเลือกแนวทางการจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสม	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจัดอบรมโดยใช้วิธีการบรรยาย โดยมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการความสัมพันธ์แบบ ๓๖๐ องศา แนวทาง วิธีการ เป็นต้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	๑. ประเมินความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการฝึกอบรม ๒. การติดตามและ

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
	กับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					ประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระยะ ๖ เดือน และ ๑ ปี

หลักสูตรด้านการบริหาร

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย	๑.พัฒนาความพร้อมและศักยภาพของผู้นำรุ่นใหม่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ๒. เพิ่มพูนสมรรถนะในการปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับอำนวยการ	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน และการอภิปรายกลุ่มเพื่อพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการบริหารความขัดแย้ง	๑. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง ประเภท สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ๒. มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ เทคนิคการบริหารความขัดแย้ง และวิธีจัดการความขัดแย้งในองค์กร	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับอำนวยการ	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับความขัดแย้ง ประเภท สาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง กระบวนการ เทคนิคการบริหารความขัดแย้ง และวิธีการจัดการความขัดแย้งในองค์กร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมการสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน	๑.เพื่อให้มีความรู้ในการวิเคราะห์ลักษณะการสื่อสาร ๒. เพื่อให้สามารถสื่อสารและเข้าใจคนอื่นได้ และเข้าใจประโยชน์ของการสื่อสาร ๓.การสื่อสารที่ดีทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับอำนวยการ	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับประโยชน์ของการวิเคราะห์ลักษณะการสื่อสาร และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการอำนวยการ การติดตามงานและการกระจายงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. เพื่อให้การอำนวยการ ติดตามและการกระจายงาน ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อให้ทราบว่างานที่ได้รับมอบหมายได้ดำเนินการไปมากน้อยเพียงใด	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับอำนวยการ	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายความหมายและประโยชน์ของการอำนวยการ การติดตามงาน และการกระจายงาน ขั้นตอน เทคนิคการสั่งงาน การรับคำสั่ง และอุปสรรคในการกระจายงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	๑. เพื่อให้เข้าใจและตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ๒. เรียนรู้วิธีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยน	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ประเภทของการเปลี่ยนแปลง วิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการบริหารการเปลี่ยนแปลง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผล

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
	แปลงที่เกิดขึ้น ๓. ปรับปรุง พัฒนา พร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างก้าวหน้าและยั่งยืน	จังหวัดลำปาง	ให้เกิดประสิทธิภาพ			การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักสูตรความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	๑. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณและมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ๒. เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ๓. เพื่อจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ขั้นตอน รูปแบบในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ การจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ขั้นตอน รูปแบบในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการนำไปปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ	๑. เพื่อส่งเสริมและป้องปรามการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ๒. เพื่อปลุกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริตแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ และปฏิบัติการเชิงรุกด้านการป้องกันการทุจริต	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานภาครัฐ การจัดซื้อจัดจ้าง ผลประโยชน์ทับซ้อน การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะ ทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมคุณธรรมสำหรับข้าราชการ	เพื่อให้ข้าราชการมีคุณธรรมเหมาะแก่การเป็นข้าราชการที่ดี มีจรรยาและรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญของคุณธรรม และความจำเป็นที่ต้องมีคุณธรรมสำหรับข้าราชการ ในการปฏิบัติหน้าที่ และรักษาวินัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้สามารถอธิบายความหมาย แนวคิด หลักการ เป้าหมาย และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ๒. เพื่อให้สามารถอธิบายระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ๓. เพื่อให้สามารถระบุขั้นตอนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและนำไปปรับใช้ได้	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเป็นการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. สามารถตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดองค์กรภาครัฐให้สอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	จัดฝึกอบรมโดยการบรรยายเกี่ยวกับปรัชญาและแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง และการน้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและติดตามประเมินผลการนำไปใช้ในการ
โครงการฝึกอบรมการใช้หลักมนุษย์สัมพันธ์พัฒนาคน พัฒนางาน	๑.เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น เกิดความร่วมมือในในการทำงาน ประสานความสัมพันธ์กับบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ๒.เป็นเครื่องมือในการทำงานให้เกิดผลดีต่องาน และองค์กร	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจัดอบรมโดยใช้วิธีการบรรยายโดยมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ พัฒนาคน พัฒนางาน วิธีการ เป็นต้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	๑. ประเมินความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการฝึกอบรม ๒. การติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
โครงการฝึกอบรมและสัมมนา "ธรรมาภิบาลสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด"	๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ๒. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น ๓. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมนำความรู้ไปประยุกต์เพื่อสร้างธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด	- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจัดอบรมโดยใช้วิธีการบรรยายโดยมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับธรรมาภิบาล แนวคิด วิธีการ เป็นต้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	๑. ประเมินความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการฝึกอบรม ๒. การติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระยะ ๖ เดือน และ ๑ ปี
โครงการปัจฉิมนิเทศข้าราชการเกษียณอายุ	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง ได้เตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนชีวิตหลังเกษียณ สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพ	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำที่กำลังจะเกษียณอายุในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจัดอบรมโดยใช้วิธีการบรรยายโดยมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ การดูแลสุขภาพ งานอดิเรก อาชีพ เป็นต้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕๐,๐๐๐	ประเมินทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ฝ่ายบริหารงานบุคคล
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง