

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ
เทศบาลตำบลดอยฮาง
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : บทนำ	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- วัตถุประสงค์	๒
- เป้าหมาย และขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
- ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
บทที่ ๒ : ข้อมูลด้านแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
บทที่ ๓ : การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง	
- วิสัยทัศน์	๕
- ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๕
- การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของบุคลากรเทศบาล	๑๐
- การวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความคาดหวัง ในการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง	๑๒
- ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร	๑๒
- ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร	๑๓
- ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร	๑๓
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย	๑๔
บทที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง	๑๕
บทที่ ๕ : หลักสูตรการพัฒนา	๑๗
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๙
บทที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๓๓
ภาคผนวก	
๑. แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ	
๒. โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	
๓. โครงการอบรมฯ และงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ปี พ.ศ.๒๕๖๔	
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ	
๕. บันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๖. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๗. บันทึกข้อความแจ้งการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๘. บันทึกข้อความรายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม	
๙. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๑๐. แบบสอบถาม	

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮางนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลดอยฮาง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลดอยฮาง ต่อไป

เทศบาลตำบลดอยฮาง

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาล ที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮางทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑.๔ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ประเด็นการพัฒนาและภารกิจที่จำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา
๒. เลือกแนวทางการพัฒนา อาจจัดทำเป็นโครงการที่ดำเนินการเอง หรือร่วมดำเนินโครงการกับส่วนราชการ หรือเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญ

๑.๕ ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. ใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่เทศบาลกำหนด

๒. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓. บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

๔. สามารถพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง ทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกิดประสิทธิภาพทำงานให้องค์กรต่อไป

บทที่ ๒ ข้อมูลด้านแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายชนกฤต ชงศรี	ปลัดเทศบาลตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
	สำนักปลัดเทศบาล						
๒	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายอินทร ปัญญาวงศ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยความสะดวก	ต้น	
๓	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางวิไลวัลย์ สุดาทิพย์	-	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
๔	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางเรียม คุณาธรรม	-	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางณัฐชานต์ ใจกล้า	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	-	-	นิติกร	วิชาการ	(ป.ก./ช.ก.)	(ว่าง)
๗	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางมธุรวินต์ สิงห์สุวรรณ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๘	๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	-	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	(ป.ง./ช.ง.)	(ว่าง)
๙	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นายเอก อินตะวงศ์	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณสมบัติ)						
๑๐	-	นางจิตติมา จิระวงค์วาน	-	ผ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๑	-	นายบุญยริศร์ ไร่พุทธา	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑๒	-	น.ส.วรรณี พรไพธสนต์	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังมี ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓	-	นางสุชค่า พรหมเล็ก	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๑๔	-	นายกิตติชัย ชรินทร์กรนก	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๑๕	-	นายพงศ์ศักดิ์ สิงขรชัยรัตน์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
	กองคลัง						
๑๖	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสุรัชชา ล้อยอด	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๗	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางกุลปรียา พุทวงค์	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๘	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นางกรรณสุนีย์ อารินทร์	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๙	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นายเจตนิพัทธ์ ฉัตรบรรณินันท์	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๐	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นางพิทยา ใจจักร	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๒๑	-	น.ส.เบญจมาศ คงขานา	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังมี ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป	น.ส.ณัฐนิษฐ์ สันธิ	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
	กองช่าง						
๒๓	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายวรพจน์ เดชะ	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๔	๑๒-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายธีรภัทร์ เกิดแก้ว	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๕	๑๒-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	(ป.ง./ช.ง.)	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ)						
๒๖	-	นายอุดมศักดิ์ ศิริเทียมเมฆา	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๗	-	นางสาวกัญญา เรือนปิน	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป	นายกลวัชร สันธิ	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
	กองการศึกษา						
๒๙	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	(ว่าง)
๓๐	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางสาวสริศา คำแผ่นชัย	-	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานครูเทศบาล						
๓๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๓	น.ส.บุปผา ชันตรี	-	ครู	คศ.๑	คศ.๑	
๓๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๔	น.ส.สาลีณี เตมียะ	-	ครู	คศ.๒	คศ.๒	
๓๓	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๕	นางสุพแก้ว คำตุ้ย	-	ครู	คศ.๑	คศ.๑	
๓๔	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๑	น.ส.ราตรี สิงห์ชัย	-	ครู	คศ.๑	คศ.๑	
๓๕	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๒	นางประภาภรณ์ ก้อนตุ้ย	-	ครู	คศ.๑	คศ.๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๓๖	-	น.ส.จันทนา สุกฉนวนวิชา	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังมี ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๗		นางสาวพองคำ แซ่จ้อ	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ - - - ๓๐ ก.ย. ๖๖ - ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๘		นางสาววิญญาภัทร แซ่จ้อ	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังมี ภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)						
๓๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	(ว่าง)	
		พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๐	-	นางสาวประภัสสร นาวิน	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	
๔๑	-	นางสาวพรวิพันธ์ เรือนปิน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลดอยฮาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอยฮาง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นเมืองที่น่าอยู่ บริหารจัดการก้าวหน้า รักษาสิ่งแวดล้อมยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอยฮาง ตามแผนพัฒนา ๕ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน	ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ระบบระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร พัฒนาระบบไฟฟ้า พัฒนาระบบประปา พัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน จัดวางผังพัฒนาเมืองฯลฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์เมืองให้น่าอยู่ บริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ อนุรักษ์ ฟื้นฟูเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพและความมั่นคงปลอดภัยให้แก่คนในชุมชน	ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชนให้ดีขึ้นหน้า สร้างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงปลอดภัยให้แก่คนในชุมชน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - สร้างความปองดอง สมานฉันท์ บนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรมและการยอมรับของทุกภาคส่วน - พัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและการบริการประชาชน - ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประชาธิปไตยและเสรีภาพของประชาชน - พัฒนาคูณภาพและศักยภาพบุคลากรของเทศบาล

การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของบุคลากรโดยใช้ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง ดังนี้

จุดแข็ง (Strength - S)	จุดอ่อน (Weakness - W)
<p>(๑) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน และมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท.กำหนด มีการประเมินทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)</p> <p>(๒) สามารถกำหนดส่วนราชการให้เหมาะสมและกำหนดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานได้</p> <p>(๓) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>(๔) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับงาน</p> <p>(๕) บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงราย ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น</p> <p>(๖) บุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง มีความหลากหลายทางคุณวุฒิ ทำให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้าน</p> <p>(๗) มีปัจจัยภายในในการบริหารองค์กรเป็นของตนเอง เช่น ๔ M (Man Money Material Management)</p> <p>(๘) มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ ซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้</p> <p>(๙) บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>(๑) การขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management)</p> <p>(๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>(๓) เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</p> <p>(๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</p> <p>(๕) บุคลากรบางส่วนราชการมีไม่เพียงพอเนื่องจากมีการวางแผนอัตรากำลังไว้แล้วแต่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เช่น สำนักปลัด กองการศึกษา และบางส่วนบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>(๖) ขาดการมีส่วนร่วมจากสำนัก/กองต่าง ๆ ในการให้ข้อเสนอแนะถึงเนื้อหาและหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น</p> <p>(๗) บุคลากรขาดทักษะในการสื่อสาร และการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>(๘) องค์กรและบุคลากรบางส่วนยังขาดเรื่อง IT ทั้งในส่วนของ Hardware และ People ware</p> <p>(๙) บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ</p> <p>(๑๐) บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ</p> <p>(๑๑) พื้นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบางส่วนราชการมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ</p>

โอกาส (Opportunity - O)

(๑) การประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะที่ต้องประเมิน

(๒) กระทบวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๓) ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล

(๔) ที่ตั้งภูมิประเทศและภูมิอากาศที่น่าอยู่ มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีชื่อเสียง รวมทั้งการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพและการท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรมและวัฒนธรรมชาติพันธุ์ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวหลายกลุ่ม สามารถเชื่อมโยงไปยังกลุ่มท่องเที่ยวในพื้นที่ใกล้เคียง

(๕) มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ ซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้

(๖) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

(๗) การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร

(๘) การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

(๙) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส

อุปสรรค (Threat - T)

(๑) ระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจและกรอบอัตรากำลังที่วางไว้

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ไม่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมอย่างแท้จริงในการเปรียบเทียบผลงาน

(๓) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคม การเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๔) บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาตนเองไม่เรียนรู้งาน

<p>(๑๐) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๑๑) นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรมากขึ้น</p> <p>(๑๒) ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้เทศบาลเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>(๑๓) บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน</p>	
--	--

การวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง และรวบรวมรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลดอยฮาง และรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล โดยแยกตามกลุ่มสายงาน อีกทั้งนำผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาและการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. เสริมสร้างศักยภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร
๒. มีการพัฒนาศักยภาพตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ
๓. ระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น และอาจเห็นผลได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาได้อย่างชัดเจน
๔. การมีเครือข่ายผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ไม่เกิดการงานซ้ำซ้อน มีการประสานงานที่ง่ายและไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ
๖. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๗. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

๘. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของระดับบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)
๙. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระดับผู้นำให้มีขีดสมรรถนะในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง เป็นแกนหลักขับเคลื่อนองค์กรในอนาคตต่อไปถึงแม้เป้าหมายขององค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากร ทต.ดอยฮาง มีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของบุคลากร
๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ
๔. มีผู้นำที่เป็นผู้กำหนดทิศทาง ความเชื่อ และค่านิยมร่วม เพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันทั้งองค์กร และประเมินผลลัพธ์จากที่คาดหวังไว้ และที่สำคัญคือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง (Role Model)
๕. ไม่มีแรงกดดันในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นการเพิ่มพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระทางความคิดและการตัดสินใจ
๖. ผู้บริหารมีการสื่อสารถ่ายทอดทิศทาง นโยบายการปฏิบัติงานเพื่อแสดงความชัดเจนขององค์กรเกี่ยวกับ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมาย นโยบายขององค์กร โดยมีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจทิศทางองค์กร รู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน
๗. มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นสถานที่ตลอดจนอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วย

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision)

"มุ่งพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพและยึดหลักธรรมาภิบาล"

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งและมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีจิตสาธารณะ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จุดมุ่งหมาย (Goal)

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถพนักงานเทศบาล สู่ความเป็นมืออาชีพ (Knowledge Worker) ในการบริการประชาชน เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการ
๒. บุคลากรของเทศบาล ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ครอบคลุมตามหลักสูตรตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงใหม่
๓. บุคลากรในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานได้สำเร็จ
๔. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของเทศบาล
๕. สร้างและพัฒนาบุคลากร "ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์"
๖. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาลตามสมรรถนะวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความภูมิใจให้แก่บุคลากรของเทศบาล และสามารถประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน
๗. สนับสนุนกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมเอง จัดส่งไป ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน
๘. พัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรมีความเข้าใจในการนำ IT มาช่วยในการปฏิบัติงาน
๙. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๑๐. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาล มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของบุคลากรเทศบาล เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

บทที่ ๔
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลดอยฮาง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์ร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুম่ผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์ให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลดอยฮาง
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ความเข้าใจสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๕

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล รวมถึงพนักงานจ้าง ทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล ทุกตำแหน่ง
สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๓. นักจัดการงานทั่วไป
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. นิติกร
๗. เจ้าพนักงานธุรการ
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. พนักงานจ้าง

กองคลัง ประกอบด้วย

๑๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๑๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๓. นักวิชาการคลัง
๑๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๖. พนักงานจ้าง

กองช่าง ประกอบด้วย

๑๗. ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๘. นายช่างโยธา
๑๙. พนักงานจ้าง

กองการศึกษา ประกอบด้วย

๒๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒๑. นักวิชาการศึกษา
๒๒. ครู /๒๓. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลดอยฮาง จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้น ต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของเทศบาล	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เรื่องกฎหมายใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้เกี่ยวกับการจัดชยะ มูลฝอย ๓. แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาบริหารจัดการชยะในชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๑ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย สามารถตรวจสอบได้	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจและประสบความสำเร็จ การศึกษาดูงานมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมมีความรู้เรื่องกฎหมายใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชยะ ๓. ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดจนถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการบริหารจัดการชยะ	สำนักปลัดเทศบาล

ที่	โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒	กิจกรรม ๕ ส. หลักสูตร	เพื่อให้พนักงานร่วมมือกัน ภายในองค์กร จัดการทำ ความสะอาดที่ทำงาน พร้อม จัดสภาพแวดล้อมให้ถูก สุขลักษณะ	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔๑ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ สถานที่ทำงานมีความ สะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑. มีผู้เข้าร่วม โครงการไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วม โครงการมีการนำ ความรู้ความ เข้าใจและ ประสบการณ์ การศึกษาดูงาน มาเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ อบรมมีความรู้เรื่อง กฎหมายฯ ใหม่ที่ เกี่ยวข้องกับ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้เกี่ยวกับ การบริหารจัดการ ขยะ ๓. ผู้เข้าร่วมโครงการ อบรมได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ตลอดจนถึง เทคโนโลยีใหม่ๆ ใน การบริหารจัดการ ขยะ	สำนัก ปลัดเทศบาล

๒. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการศึกษาของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบันองค์กรต่างๆ จัดฝึกอบรม สัมมนา

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	การตั้งงบประมาณตามเทคโนโลยีของเทศบาลตำบลอยโฮง ได้ตั้งจ่ายเป็นรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานไปราชการ เพื่อจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ ของ นายฯ รองนายฯ เลขานายฯ ที่ปรึกษานายฯ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง หรือผู้ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปราชการ ฯลฯ			๒๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐		ทุกส่วนราชการ
๑	ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท	พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๔,๕๐๐ บาท)	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ข้าราชการ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๓๕,๐๐๐ บาท)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓	กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น	ข้าราชการ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่นที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่นจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นแล้ว	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๑๗,๐๐๐ บาท)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔	นักบริหารงานช่าง	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๓๔,๐๐๐ บาท)	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๕	นักบริหารงานการคลัง	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงาน การคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๓๔,๐๐๐ บาท)	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๖	นักบริหารงานทั่วไป	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๓๔,๐๐๐ บาท)	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๗	นักบริหารงานศึกษา	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงาน การศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๔๙,๐๐๐ บาท)	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๘	กลยุทธ์การบริหารของ นักบริหารงานช่าง	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๑๗,๐๐๐ บาท)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๙	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานการคลัง	ข้าราชการ อบท. ตำแหน่งนักบริหารงานการคลัง ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารงานการคลัง จากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นแล้ว	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ค่างทงทะเบียน ๑๗,๐๐๐ บาท)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานกาารเจ้าหน้าที่สำนักงานที่สำนักปลัด
๑๐	กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป	ข้าราชการ อบท. ตำแหน่งนักบริหารงาน หลัหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นแล้ว	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ค่างทงทะเบียน ๑๗,๐๐๐ บาท)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานกาารเจ้าหน้าที่สำนักงานที่สำนักปลัด
๑๑	นักวิชาการคลัง	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ค่างทงทะเบียน ๓๕,๐๐๐ บาท)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานกาารเจ้าหน้าที่สำนักงานที่สำนักปลัด
๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ค่างทงทะเบียน ๓๕,๐๐๐ บาท)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานกาารเจ้าหน้าที่สำนักงานที่สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๓๕,๐๐๐ บาท)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๑๔	นักวิชาการศึกษา	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๓๕,๐๐๐ บาท)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและ บัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๓๕,๐๐๐ บาท)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๑๖	นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๒๙,๕๐๐ บาท)	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๑๗	นิติกร	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี (ค่าลงทะเบียน ๓๔,๐๐๐ บาท)	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๘	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ค่าลงทะเบียน ๓๔,๐๐๐ บาท)	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๒๒,๕๐๐ บาท)	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๒๒,๕๐๐ บาท)	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๒๒,๕๐๐ บาท)	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒๒	นายช่างโยธา	ข้าราชการของ อบท. ตำแหน่ง นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๒๒,๕๐๐ บาท)	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๒๔,๐๐๐ บาท)	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๒๐,๐๐๐ บาท)	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒๕	นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็ก ปฐมวัย	ข้าราชการของ อบท. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัด การศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ค่าลงทะเบียน ๒๔,๕๐๐ บาท)	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	๒๔,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (กองคลัง)	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (กองการศึกษา)	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓๔	โครงการฝึกอบรมบุคลากรทาง การศึกษา	บุคลากรทางการศึกษา	หน่วยงานฝึกอบรมต่าง ๆ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓๕	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพผู้บริหารและ พนักงานท้องถิ่น	นายก ทต./ปลัด ทต. หรือผู้ที่มีคำสั่งให้ไปอบรม	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ค่าลงทะเบียน ๙๐๐ บาท)	๙๐๐	๙๐๐	๙๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓๖	ความรู้เกี่ยวกับวินัย	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	กลุ่มงานกฎหมาย ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาท หน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๓๗	การดำเนินการทางวินัย (๒ วัน)	ข้าราชการของ อบท. ทุก ตำแหน่งที่ยังไม่ได้เข้ารับ การฝึกอบรม	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ค่าลงทะเบียน ๒,๖๐๐ บาท)	๒,๖๐๐	๒,๖๐๐	๒,๖๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๘	การดำเนินการทางวินัย (๕ วัน)	ข้าราชการของ อบท. ทุกตำแหน่งที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวินัย ๒ วัน	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ค่าลงทะเบียน ๕,๕๐๐ บาท)	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานสำนักปลัด
๓๙	เครือข่ายคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนทางวินัย	ผู้ผ่านการอบรมการดำเนินการทางวินัย	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ค่าลงทะเบียน ๕๐๐ บาท)	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานสำนักปลัด
๔๐	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงข้าราชการ/พนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบท. (LPA) ประจำปี	ข้าราชการและพนักงานผู้ทำหน้าที่รวบรวมเอกสารสำหรับการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบท. (LPA)	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ค่าลงทะเบียน ๕๐๐ บาท)	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานสำนักปลัด
๔๑	โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล , ผดต. พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่าง ๆ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานสำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๒	หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและ เกี่ยวข้องกับภารกิจปฏิบัติงาน ของทุกตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล , ผดด. พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่าง ๆ	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๔๓	หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและ เกี่ยวข้องกับภารกิจปฏิบัติงาน เช่น ๑) โครงการอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารและ การจัดหาพัสดุภายใต้ พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	พนักงานเทศบาล	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ศาลงพะเบียน คนละ ๒,๖๐๐ บาท) ณ โรงแรมอินคำ จ.เชียงราย	๒,๖๐๐	๒,๖๐๐	๒,๖๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติกา รองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	พนักงานเทศบาล	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ณ โรงแรมเวียงทอง จ.ลำปาง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓)	งานส่งเสริมการจัดทำ แผนปฏิบัติการป้องกันและ ทุจริตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานเทศบาลผู้จัดทำ แผนปฏิบัติการป้องกัน ทุจริตของ อบต.	สำนักงาน ป.ป.ช. ณ สโมสรทหารบก (วิภาวดี) กรุงเทพมหานคร	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๔)	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	ข้าราชการ/พนักงาน เทศบาลที่บรรจุใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น (ศาลงทะเลเบียน ๑๒,๙๐๐ บาท) ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๑๒,๙๐๐	๑๒,๙๐๐	๑๒,๙๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
๕)	โครงการอบรมสัมมนาเชิง วิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ พิจารณาบังคับใช้กฎหมายควบคุม อาคาร งานโยธา และสิ่งแวดล้อม กฎกระทรวงอื่นที่เกี่ยวข้องของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานเทศบาล ผู้ปฏิบัติงานด้านควบคุม อาคาร งานโยธา	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา (ศาลงทะเลเบียน ๓,๙๐๐ บาท) ณ โรงแรมเวียงลคอร์ด จ.ลำปาง	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่จัดโครงการ / ผู้ก่อบรม/ประชุม/สัมมนา	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	๖) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	ข้าราชการ/พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ศาลงทะเลเบียน ๑๒,๙๐๐ บาท) ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๑๒,๙๐๐	๑๒,๙๐๐	๑๒,๙๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๗) การปฏิบัติงานด้าน การดำเนินการทางวินัยและละเมิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานเทศบาลตำแหน่ง นิติกร	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๘) การสร้างนวัตกรรมและการผลิตสื่อการเรียนรู้การสอนระดับปฐมวัย สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานครูเทศบาล	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายที่จัดไว้สามารถเบิกจ่ายได้ทุกโครงการ/หลักสูตร ที่มีผู้เข้าร่วม

บทที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลดอยฮาง ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลดอยฮาง ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาล โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลดอยฮาง ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation) : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลคอยฮาง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลคอยฮาง อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาลเป็นสำคัญ

ภาคผนวก

-ร่าง-



ประกาศเทศบาลตำบลดอยฮาง

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย มีมติในการประชุมครั้งที่/.....
เมื่อวันที่ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน
ข้อ ๒๙๙ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งให้เป็นอย่างมี
ประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
รายละเอียดแนบท้ายประกาศ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

สรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

เทศบาลตำบลดอยฮาง

อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	เทศบาล	หัวข้อที่จะต้องมีในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566)		บทรูปสำหรับ ผู้บริหารในการ วิเคราะห์ความ ต้องการ	มีงบประมาณ บุคลากรในร่าง ข้อบัญญัติฯ ปี พ.ศ.2564	มีการสำรวจ ข้อมูล สภาพ ปัญหาและ ความต้องการ ของบุคลากร	มีการรายงาน ผลจากการ สำรวจข้อเเต้ ให้ผู้บริหาร สั่งการ	คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประชุม(ว.ค.ป.)						
			หลักการและ เหตุผล วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย การพัฒนา	วิธีการพัฒนา และระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา											
1	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยฮาง	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	24-ก.ค.-63

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางเรียม คุณาธรรม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นายชกฤต จงศรี)

ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล



เทศบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564

ของ

เทศบาลตำบลดอยฮาง

อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของเทศบาลและผู้นำชุมชนของ ตำบล จำนวน 100,000 บาท

โดยฮ้าง

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆใน การจัดกิจกรรม เช่น การ
รณรงค์ การอบรมการประชุมหรือ ค่าป้าย ค่าวัสดุ เครื่องเขียน
แบบพิมพ์ ค่าอาหาร,อาหารว่าง ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าตกแต่ง
สถานที่ ตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นสำหรับดำเนิน
โครงการ/กิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามระเบียบฯและหนังสือสั่งการ
ดังนี้

- 1.)ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึก
อบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557
- 2.)หนังสือ มท 0808.2/ว2089 ลว 12 เม.ย. 2559 เรื่อง การจัด
ฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.)หนังสือ มท 0808.2/ว2224 ลว 19 ต.ค. 2560 เรื่อง การจัด
อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม และค่าเช่าที่พัก ของหน่วยงาน
ของรัฐ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึก
อบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการ
บริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ.2553 ปรากฏในแผน
งานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไปและแผนพัฒนาท้องถิ่น
ของเทศบาลตำบลดอยฮ้าง(พ.ศ.2561 - 2565) ฉบับทบทวน พ.ศ
.2563 หน้าที่ 53 ลำดับที่ 1

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง

จำนวน

100,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการเลือกตั้งตามที่ คณะกรรมการ
การเลือกตั้งกำหนด เช่น การเลือกตั้ง สท. การเลือกตั้ง ส.ส.การ
เลือกตั้ง สว.การทำประชาพิจารณ์ การจัดทำประชามติ ฯลฯ ตาม
ที่กฎหมายกำหนด เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท
0808.2/ว3675 เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติการตั้งงบประมาณ
เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น ลง
วันที่ 6 กรกฎาคม 2561 ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่ว
ไป งานบริหารงานทั่วไป

ค่าเดินทางไปราชการ

จำนวน

80,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียน
ต่างๆ ของนายกฯ รองนายกฯ เลขานายกฯ ที่ปรึกษา
นายกฯ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงาน
จ้าง หรือผู้ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปราชการ ฯลฯ ถือปฏิบัติตาม
ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555และแก้ไขเพิ่มเติมและ
ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป

เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

จำนวน 58,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ให้แก่ พนักงานเทศบาล
ที่มีสิทธิเบิกจ่ายและได้รับการอนุมัติให้เบิกจ่าย เป็นไปตาม

1)ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการ
ศึกษาของบุตรพนักงาน

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2549

2) หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.3/ว 4188 ลงวันที่ 9
ธันวาคม 2548 เรื่อง

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้บริหารท้องถิ่น ปรากฏใน
แผนงานบริหารงานทั่วไป

งานบริหารงานคลัง

ค่าใช้จ่าย

รวม 115,000 บาท

รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

1. ค่าโฆษณาและเผยแพร่

จำนวน 5,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างโฆษณาประชาสัมพันธ์และ
เผยแพร่ข่าวสาร

หรือกิจกรรมต่างๆของเทศบาล ทางวิทยุกระจาย

เสียง โทรทัศน์ หรือสิ่งพิมพ์ต่างๆ ฯลฯ

ตามหนังสือสั่งการที่ มท.0808./7120 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2559

ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไปงานบริหารงานคลัง

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่นๆ

ค่าเดินทางไปราชการ

จำนวน 50,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียน
ต่างๆ ของพนักงานเทศบาล

พนักงานจ้าง หรือผู้ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปราชการฯ ฯลฯ ถือ

ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวง

มหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้า

หน้าที่ท้องถิ่น(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2559และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 4) พ

.ศ. 2561 ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงาน

คลัง

โครงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินประจำปี

จำนวน 50,000 บาท

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน 50,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร และนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ฌ ท่าอากาศยาน ค่าลงทะเบียนต่างๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าลงทะเบียนอบรม ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พักและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการเดินทางไปราชการหรือไปอบรมสัมมนา ของพนักงานเทศบาลสามัญ ครูเทศบาล และพนักงานจ้าง กองการศึกษา หรือผู้รับคำสั่ง

ให้เดินทางไปราชการฯ ฯลฯ เป็นไปตามระเบียบ ดังนี้

- 1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555
 - 2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559
 - 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559
- ปรากฏในแผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ค่าพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 15,000 บาท

เพื่อจ่ายเป็นค่าพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0816.2/ว2786 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2562

ปรากฏในแผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการบริหารสถานศึกษา จำนวน 1,072,400 บาท

เพื่อจ่ายเป็น

- 1.) ค่าอาหารกลางวันเด็กนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 6 แห่ง อัตรามื้อละ 20 บาท/คน/วัน จำนวน 150 คน จำนวน 245

ค่าจ้างเหมาบริการต่างๆ	จำนวน	10,000 บาท
------------------------	-------	------------

เพื่อจ่ายเป็นค่าจ้างเหมาบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเทศบาลเพื่อให้ผู้รับจ้างทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีใช่เป็นการประกอบดัดแปลง ต่อเติมครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างอย่างใดอย่างและอยู่ในความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง เช่น งานรักษาความปลอดภัย

งานทำความสะอาด งานดูแลต้นไม้ สนามหญ้าและสวนหย่อมงานพาหนะ งานศึกษาวิจัยงานติดตามประเมินผล งานจัดทำแปลงานผลิตและพิมพ์เอกสาร งานผลิตสื่อการประชาสัมพันธ์ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ งานพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ งานบันทึก

ข้อมูล งานสำรวจออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงยานพาหนะ งานพัฒนาบุคคล งานตรวจสอบและรับรองมาตรฐานและงานเทคนิคต่าง ๆ ที่เอกชนมีความชำนาญมากกว่า

- เป็นไปตามหนังสือสั่งการที่ มท.0808/ว 1720 ลงวันที่ 9

ธันวาคม 2559 ปรากฏในแผนงานเคหะและชุมชน งานบริการงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ

ค่าเดินทางไปราชการ	จำนวน	20,000 บาท
--------------------	-------	------------

เพื่อจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ

ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง หรือผู้ที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไป

ราชการ ฯลฯ ปรากฏในแผนงานเคหะและชุมชน งานบริการงานทั่วไป

เกี่ยวกับเคหะและชุมชน



คำสั่งเทศบาลตำบลคอยฮาง

ที่ ๓๙๒ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๓๐๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลคอยฮาง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลคอยฮาง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคอยฮาง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๙ - ๓๐๘

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลคอยฮาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอยฮาง

ที่ ขร ๕๙๑๐๑/๕๓๓

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

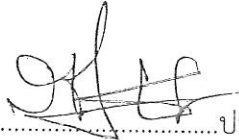
เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

เรียน ปลัดเทศบาล/ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองช่าง

ตามที่เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ที่ ๓๙๑/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และคำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ที่ ๓๙๒/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวัน ศุกร์ ที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอยฮาง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเข้าร่วมประชุมต่อไป

(ลงชื่อ)..........ประธานกรรมการ

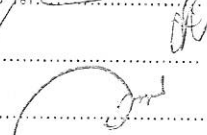
(นายวิชัย เทพวัลย์)

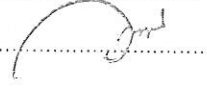
นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

รับทราบ

ปลัดเทศบาล.....

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

ผู้อำนวยการกองคลัง.....

ผู้อำนวยการกองช่าง.....

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วัน ศุกร์ ที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอยฮาง

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ แจ้งการครบกำหนดการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
- ๑.๒ แจ้งคำสั่ง ที่ ๓๔๑/๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ๑.๓ แจ้งคำสั่ง ที่ ๓๔๒/๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ๓.๒ การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

รายงานการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอยฮาง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิชัย เทพวัลย์ นายกเทศมนตรีตำบล	ประธานกรรมการ		
๒	นายธนกฤต ธงศรี ปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๓	นายวรพจน์ เดชะ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๔	นายอินทร ปัญญาวงศ์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นางเรียม คุณาธรรม นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสุรัชชา ลียอด ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	-	ลาพักผ่อน

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม และครบองค์ประชุมแล้วนายวิชัย เทพวัลย์ นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวิชัย เทพวัลย์
ประธานกรรมการ

- ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอยฮาง (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ฉบับเดิมครบกำหนด จึงได้แต่งตั้งทุกท่านร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง รายละเอียดตามคำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ที่ ๓๙๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และคำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ที่ ๓๙๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่ประชุม

- รับทราบ

/-๒- ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายวิชัย เทพวัลย์
นายอินทร ปัญญาวงศ์
กรรมการ/เลขานุการ

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ขอเชิญทางเลขานุการได้ชี้แจงระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ตามหนังสืออำเภอเมืองเชียงราย ที่ ขร ๐๐๒๓.๖/๓๘๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้แจ้ง
แนวทางปฏิบัติและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญคือให้เทศบาลแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจตาม
ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล
พ.ศ. ๒๕๔๖ และฉบับแก้ไข พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบ
ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจะต้อง
กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด
และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความ
รับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว
ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ซึ่งกำหนดให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ
รายจ่าย ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปัจจุบันจะแตกต่างจากกรอบเดิมคือการคิด
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การคิดประมาณการประโยชน์
ตอบแทนอื่นจากแผนอัตรากำลังในรอบปัจจุบันให้คิดไม่เกินร้อยละ ๑๕ ส่วนแผนอัตรากำลัง
๓ ปีฉบับเดิม คิดประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ ๒๐
(รายละเอียดตามเอกสารคู่มือที่ได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่าน)

นายวิชัย เทพวัลย์
ประธานกรรมการ

- ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจหน้าที่ ให้ทางผู้ช่วยเลขานุการ แจ้ง
ยอดบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปัจจุบัน และแจ้งค่าใช้จ่ายจริง ด้านเงินเดือนและ
ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ
ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตั้งจ่าย) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
และประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เพื่อประกอบการพิจารณา

นางเรียม คุณาธรรม
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๑ อัตรากำลัง โดย
แยกเป็น ปลัดเทศบาล ๑ อัตรากำลัง

สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบพนักงานเทศบาล ๘ อัตรากำลัง มีกรอบว่าง ๒ อัตรากำลัง ได้แก่
ตำแหน่งนิติกรและตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตำแหน่งว่างเนื่องจาก ได้กำหนด
ตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งงาน
เจ้าหน้าที่ ได้ประชาสัมพันธ์รับโอนตามวงรอบแล้ว โดยตำแหน่งนิติกรมีผู้สอบถามการโอน
(ย้าย) เบื้องต้นแล้ว และจะทำหนังสือสอบถามการโอนมาในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ นี้ และ
ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข งานเจ้าหน้าที่ กำลังสรรหาโดยวิธีรับโอน
ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรากำลัง
รวม สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบอัตรากำลัง ๑๔ อัตรากำลัง

นางเรียม คุณารธรรม
ผู้ช่วยเลขานุการ

กองคลัง มีกรอบพนักงานเทศบาล ๕ อัตรา ไม่มีกรอบว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวมกองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ๗ อัตรา
กองช่าง มีกรอบพนักงานเทศบาล ๓ อัตรา มีกรอบว่าง ๑ อัตรา ซึ่งกรอบว่างดังกล่าวงาน
การเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสรรหา โดยวิธีการรับโอน

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

รวม กองช่าง มีกรอบอัตรากำลัง ๖ อัตรา

กองการศึกษา มีกรอบพนักงานเทศบาล ๒ อัตรา มีกรอบว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ซึ่งที่ผ่านมาเทศบาลได้ร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสรรหา แต่ไม่มีผู้
มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากหมดบัญชี ซึ่งขณะนี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือ
แจ้งกรณีตำแหน่งบริหารที่ไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการ
เรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชี (หมดบัญชี) สามารถดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงาน
บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่นในประเภทเดียวกัน ระดับ
เดียวกันกับตำแหน่งว่าง ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. - ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๓ ซึ่งหากเลยกำหนดเวลา
ดังกล่าวแล้วเทศบาลสรรหาไม่ได้ ต้องรายงานให้กรมฯ สรรหา ต่อไป

พนักงานครูเทศบาล ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา มีกรอบว่าง ๑
อัตรา ได้แก่ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา

- ภาวะค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง) ปีงบประมาณ ๒๕๖๒
ร้อยละ ๓๐.๔๔
- ภาวะค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตั้งจ่าย) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ร้อยละ ๓๕.๑๐
- ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
(ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี) ร้อยละ ๓๔.๙๓

นายวิชัย เทพวัลย์
ประธานกรรมการ

- จากที่ผู้ช่วยเลขานุการได้แจ้งมาแต่ละส่วนราชการยังคงมีกรอบว่างที่กำลังสรรหาอยู่
และภาวะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในปี ๒๕๖๓ ค่อนข้างสูง มีส่วนราชการไหนที่จะเสนอ
ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเชิญครับ

นายธนกฤต ธงศรี
กรรมการ

- กองการศึกษา ยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิก เนื่องจากยังคงมีตำแหน่งว่างในกอง
๒ อัตรา ซึ่งหากได้รับการสรรหาครบแล้ว คาดว่าจะมีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอและ
เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

นายอินทร ปัญญาวงศ์
กรรมการ/เลขานุการ

- สำนักปลัด ยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิก เนื่องจากยังคงมีตำแหน่งว่าง ใน
แผนอัตรากำลังฯ จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งหากได้รับการสรรหา คาดว่าจะมีบุคลากรปฏิบัติงาน
อย่างเพียงพอกับการกิจ และปริมาณงาน

นายวรพจน์ เดชะ

- กองช่าง ยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิก เนื่องจากยังมีตำแหน่งนายช่างโยธาว่าง
จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งหากได้รับการสรรหาตำแหน่งว่างดังกล่าวแล้ว คาดว่าจะมีบุคลากร
ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

นายธนกฤต ธงศรี

- สำหรับกองคลัง มีอัตราตำแหน่งที่ครบ และไม่มีกรอบอัตราว่างในกอง

นายวิชัย เทพวัลย์
ประธานกรรมการ

- จากที่หัวหน้าส่วนราชการได้วิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละกองมาแล้ว ไม่มีสำนักหรือกองใดกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิก เนื่องจากแต่ละกองยังคงมีตำแหน่งพนักงานว่าง ที่จะต้องดำเนินการสรรหา ประกอบกับเทศบาลตำบลดอยฮาง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่ค่อนข้างสูงเนื่องจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีเรามีไม่มาก ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในรอบนี้ จึงยังคงอัตราตำแหน่งเดิม ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิก

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

นายวิชัย เทพวัลย์

- มีท่านใดที่จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เชิญครับ

นางเรียม คุณารธรรม

- เสนอขอแก้ไขชื่อพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ขอแก้ไขเป็น ตำแหน่ง คนงาน แก้ไขตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

ผู้ช่วยเลขานุการ

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบให้แก้ไขชื่อดังกล่าว ตามเสนอ

นายวิชัย เทพวัลย์

- แจ้งให้ทางฝ่ายเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ รวบรวมเอกสาร ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามแนวทางหนังสือสั่งการ และส่งเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ให้ทันตามกำหนดเวลาต่อไป

ประธานกรรมการ

๓.๒ การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

นายวิชัย เทพวัลย์

- ขอเชิญทางเลขานุการได้ชี้แจงระเบียบและแนวทางปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

นายอินทร ปัญญาวงศ์

- ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลต้องกำหนดกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

กรรมการ/เลขานุการ

- ในเบื้องต้นงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง ทุกตำแหน่ง เพื่อนำผลการสำรวจมาวางแผนหลักสูตรในการจัดฝึกอบรม (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่แจกให้คณะกรรมการ)

นายวิชัย เทพวัลย์

- คณะกรรมการท่านใดมีโครงการ หรือหลักสูตรอบรมที่จะเพิ่มในแผนพัฒนาบุคลากร อีกหรือไม่เชิญครับ

ประธานกรรมการ

นายอินทร ปัญญาวงศ์


- ขอเสนอเพิ่มโครงการอบรมหลักสูตรอบรมทางด้านงานนิติการ, งานสาธารณสุข, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามที่สถาบันพัฒนาบุคลากร เป็นหน่วยจัดฝึกอบรม เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวได้กำหนดเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

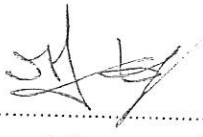
กรรมการ

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

- นายธนภุต รงค์
กรรมการ
- ขอเสนอโครงการฝึกอบรมทางด้านการพัฒนาความรู้ผู้สอน เพิ่มในแผนพัฒนาบุคลากร
 - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรจะกำหนดแผนการฝึกอบรมครบทุกตำแหน่งทุกสายงาน และฝึกอบรมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ
- มติที่ประชุม
- นายวิชัย เทพวัลย์
ประธานกรรมการ
- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ
 - ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ตามที่ทางฝ่ายเลขานุการได้เสนอมาก่อนข้างสมบุรณ์ ขอให้เพิ่มเติมในส่วนที่คณะกรรมการได้เสนอหลักสูตรอบรมเพิ่มเติมตามที่เสนอ ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และให้รวบรวมจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ให้ทันตามกำหนดต่อไป
- นายอินทร ปัญญาวงศ์ - รับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
- ไม่มี
- นายวิชัย เทพวัลย์
ประธานกรรมการ
- คณะกรรมการท่านใดมีเรื่องซักถามเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มีแล้ว ผมขอปิดการประชุม
- ปิดประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางเรียม คุณาธรรม)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวิชัย เทพวัลย์)
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอยฮาง

ที่ ขร ๕๙๑๐๑/

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอยฮาง จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานและเพื่อเป็นการสำรวจความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของพนักงานในสังกัด นั้น

เทศบาลตำบลดอยฮาง จึงขอความอนุเคราะห์สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง รายละเอียดตามแบบสอบถามแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางเรียม คุณาธรรม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

บันทึกข้อความ (ฉบับที่ ๑๐๖) เรื่อง การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

(ลงชื่อ)

(นายอินทร ปัญญาวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

(ลงชื่อ)

(นายธนกฤต รงค์ศรี)

ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ที่ ขร ๕๙๑๐๑/

วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

ตามบันทึกข้อความ ที่ ขร ๕๙๑๐๑/๕๓๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์ เพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง (ตามแบบสำรวจแนบท้ายนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางเจียม คุณาธรรม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นายอินทร ปัญญาวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นายธนดลุต รงค์)

ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๖ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๔๑.๖๗ , พนักงานครู ร้อยละ ๑๓.๘๙ และพนักงานจ้าง ร้อยละ ๔๔.๔๔

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๒๕ , ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๗.๒๒ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๒๗.๗๘

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๑.๑๑ อายุงานต่ำกว่า ๑ ปี , ร้อยละ ๓๖.๑๑ มีอายุงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี , ร้อยละ ๑๙.๔๕ มีอายุงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี และร้อยละ ๓๓.๓๓ มีอายุงานตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๗๒.๒๒	๒๒.๒๒	๕.๕๖	-	-
๒	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๕๒.๗๘	๓๓.๓๓	๑๓.๘๙	-	-
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๕๐	๓๘.๘๙	๑๑.๑๑	-	-
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๕๐	๓๓.๓๓	๑๖.๖๗	-	-
๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๔๑.๖๗	๔๔.๔๔	๑๓.๘๙	-	-

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๑.๖๗ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๓ วัน , ร้อยละ ๘.๓๓ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๗.๒๒ ต้องการอบรมนอกสถานที่ และร้อยละ ๒.๗๘ ไม่ต้องการอบรมนอกสถานที่

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

พนักงานเทศบาลอยากให้มีการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมาใหม่ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล