



แผนการพัฒนาศูนย์สุขภาพ ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลดอยฮาง
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา
- ตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลดอยฮาง
 รับที่.....
 วันที่ 29 ก.ย. 2566
 เวลา 9:00 น.



ด่วนที่สุด
 ที่ ขร ๐๐๒๓.๗/๕๖๖

ที่ว่าการอำเภอเมืองเชียงราย
 ถนนเวียงบูรพา ขร ๕๗๑๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุกแห่ง

ตามในพดน e-office

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาลรายละเอียดปรากฏตามสรุปมติ ก.ท.จ.เชียงราย ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์ www.chiangrailocal.go.th เมนู "มติ ก.ท.จ.เชียงราย" ดังนั้น อำเภอเมืองเชียงรายจึงขอให้เทศบาลตำบลดำเนินการ ดังนี้

- ๑.ออกคำสั่งตามมติดังกล่าวข้างต้น และส่งสำเนาคำสั่งให้จังหวัดเชียงรายโดยตรงจำนวน ๑ ชุด ภายใน ๓ วันทำการนับแต่วันที่ออกคำสั่ง กรณีไม่สามารถออกคำสั่งตามมติฯ ได้ให้รายงานเหตุขัดข้องให้จังหวัดทราบด้วย
 - ๒.ส่งสำเนาคำสั่ง หรือรายงานเหตุขัดข้อง ให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่ง
- จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

ขอแสดงความนับถือ

- เพื่อโปรดทราบ

(นายชนะภัย หล้าเต๋จ๊ะ)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ปลัดอำเภอเมืองเชียงราย

(นายปรัชญา พิสิข)

ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

ปลัดอำเภอ (จพง.ปค.ชำนาญการพิเศษ) รักษาการราชการแทน
 นายอำเภอเมืองเชียงราย

เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ

เพื่อแจ้งกับกรมบริหารงานบุคคลจังหวัดเชียงราย

(นายสงัด อายยีน)
 ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

เพื่อส่งรทำในการออกคำสั่งตามมติ

สำเนาถูกต้อง

(นางเรียม คุณาธรรม)

(นางเรียม คุณาธรรม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
 โทร.๐-๕๓๑๖-๐๙๐๗ , ๐-๕๓๑๖-๐๙๐๘.

ถ้ามี

 (นายเอื้ออังกร เทพสมรส)
 นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

๑๕. เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 ก.จ.เชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาล จำนวน ๗๓ แห่ง ดังนี้

| ลำดับ | เทศบาล | อำเภอ | ส่วนที่ ๑ หลักการ และเหตุผล | | ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ สถานการณ์ พัฒนาบุคลากร | | ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการ พัฒนา บุคลากร | | ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา บุคลากร | | ส่วนที่ ๕ การติดตามและ ประเมินผล การพัฒนาบุคลากร | | ส่วนที่ ๖ ภาคผนวก | |
|-------|----------------------------|---------------|-----------------------------------|-------|--|-------|--|-------|--|-------|---|-------|----------------------|-------|
| | | | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี |
| ๑ | เทศบาลนครเชียงราย | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๒ | เทศบาลตำบลบ้านดู่ | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๓ | เทศบาลตำบลนางแล | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๔ | เทศบาลตำบลป่าอ้อดอน ชัย | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๕ | เทศบาลตำบลแม่ยาว | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๖ | เทศบาลตำบลสันทราย | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๗ | เทศบาลตำบลท่าสุต | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๘ | เทศบาลตำบลห้วยสัก | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๙ | เทศบาลตำบลท่าสาย | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๑๐ | เทศบาลตำบลดอยลาน | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๑๑ | เทศบาลตำบลดอยฮาง | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๑๒ | เทศบาลตำบลเมืองพาน | พาน | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |
| ๑๓ | เทศบาลตำบลสันมะเตีต | พาน | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | | |

สำเนาถูกต้อง



(นางเรียม คุณารธรรม)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



| ลำดับ | เทศบาล | อำเภอ | ส่วนที่ ๑ หลักการ และเหตุผล | | ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ สถานการณ์ พัฒนาบุคลากร | | ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการ พัฒนา บุคลากร | | ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา บุคลากร | | ส่วนที่ ๕ การติดตามและ ประเมินผล การพัฒนาบุคลากร | | ส่วนที่ ๖ ภาคผนวก | |
|-------|--------------------|------------|-----------------------------------|-------|--|-------|--|-------|--|-------|---|-------|----------------------|-------|
| | | | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี |
| ๖๖ | เทศบาลตำบลเมืองราย | พญาเม็งราย | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๖๗ | เทศบาลตำบลไม้ยา | พญาเม็งราย | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๖๘ | เทศบาลตำบลม่วงยาย | เวียงแก่น | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๖๙ | เทศบาลตำบลห้วยขาว | เวียงแก่น | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๗๐ | เทศบาลตำบลท่าข้าม | เวียงแก่น | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๗๑ | เทศบาลตำบลบ้านต้า | ขุนตาล | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๗๒ | เทศบาลตำบลป่าตาล | ขุนตาล | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๗๓ | เทศบาลตำบลยางฮอม | ขุนตาล | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

แนวทางการปฏิบัติตามมติ

- ให้เทศบาลประกาศการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
- ให้เทศบาลส่งแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (นำสำเนาประกาศฯ ไปใส่ในเล่มแผนฯ) ให้จังหวัดภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่มีประกาศ

สำเนาถูกต้อง



(นางเรียม คุณารอม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๑๕. เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาล จำนวน ๙๓ แห่ง ดังนี้

| ลำดับ | เทศบาล | อำเภอ | ส่วนที่ ๑ หลักการ และเหตุผล | | ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ สถานการณ์ พัฒนาบุคลากร | | ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการ พัฒนา บุคลากร | | ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา บุคลากร | | ส่วนที่ ๕ การติดตามและ ประเมินผล การพัฒนาบุคลากร | | ส่วนที่ ๖ ภาคผนวก | |
|-------|----------------------------------|---------------|-----------------------------------|-------|--|-------|--|-------|--|-------|---|-------|----------------------|-------|
| | | | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี |
| ๑ | เทศบาลนครเชียงราย | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๒ | เทศบาลตำบลบ้านดู่ | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๓ | เทศบาลตำบลนางแล | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๔ | เทศบาลตำบลป่าอ้อดอน ชัย | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๕ | เทศบาลตำบลแม่ยาว | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๖ | เทศบาลตำบลสันทราย | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๗ | เทศบาลตำบลท่าสุต | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๘ | เทศบาลตำบลห้วยสัก | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๙ | เทศบาลตำบลท่าสาย | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๑๐ | เทศบาลตำบลดอยลาน | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๑๑ | เทศบาลตำบลดอยฮาง | เมืองเชียงราย | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๑๒ | เทศบาลตำบลเมืองพาน | พาน | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| ๑๓ | เทศบาลตำบลสันสุขสันต์ บ้านดู่ | พาน | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | |

[Handwritten signature]

(นางเรียม คุณารธรรม)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

| ลำดับ | เทศบาล | อำเภอ | ส่วนที่ ๑ หลักการ และเหตุผล | | ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ สถานการณ์ พัฒนาบุคลากร | | ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการ พัฒนา บุคลากร | | ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา บุคลากร | | ส่วนที่ ๕ การติดตามและ ประเมินผล การพัฒนาบุคลากร | | ส่วนที่ ๖ ภาคผนวก | |
|-------|--------------------|------------|-----------------------------------|-------|--|-------|--|-------|--|-------|---|-------|----------------------|-------|
| | | | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี |
| ๖๖ | เทศบาลตำบลเม็กราย | พญาเม็กราย | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๖๗ | เทศบาลตำบลไผ่ | พญาเม็กราย | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๖๘ | เทศบาลตำบลม่วงยาย | เวียงแก่น | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๖๙ | เทศบาลตำบลห้วยแก้ว | เวียงแก่น | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๗๐ | เทศบาลตำบลท่าข้าม | เวียงแก่น | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๗๑ | เทศบาลตำบลบ้านต้า | ขุนตาล | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๗๒ | เทศบาลตำบลป่าตาล | ขุนตาล | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ๗๓ | เทศบาลตำบลยางฮอม | ขุนตาล | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

แนวทางการปฏิบัติตามมาตรา

๑. ให้เทศบาลประกาศการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
๒. ให้เทศบาลส่งแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (นำสำเนาประกาศฯ ไปในเล่มแผนฯ) ให้จังหวัดภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่มิได้ประกาศ

สำเนาถูกต้อง



(นางเรียม คุณารธรรม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล ตำบลดอยฮาง มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นไปตามหลักสูตร มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.ท. กำหนด เทศบาลมีเครื่องมือในการส่งเสริมบุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการ บริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ ราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุ เป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ และให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลดอยฮาง
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร | ๒ |
| ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร | ๔ |
| ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล | ๔ |
| ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลดอยฮางจะดำเนินการ | ๙ |
| ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร | ๑๐ |
| ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม | ๑๐ |
| ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๒ |
| ๒.๖ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอยฮาง | ๑๙ |
| ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร | ๒๒ |
| ๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอยฮาง | ๒๒ |
| ๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล | ๒๒ |
| ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี | ๒๓ |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร | ๒๔ |
| ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา | ๒๔ |
| ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล | ๒๔ |
| ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาล | ๒๕ |
| ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร | ๒๗ |
| ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง | ๒๘ |
| ๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน | ๒๙ |
| ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ๓๑ |
| ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) | ๓๑ |
| ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) | ๓๑ |
| ๔.๓ ค่านิยม | ๓๑ |
| ๔.๔ เป้าประสงค์ | ๓๑ |
| ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ๓๑ |
| ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร | ๓๗ |
| ๕.๑ ความรับผิดชอบ | ๓๗ |
| ๕.๒ การติดตามและประเมินผล | ๓๗ |
| ๕.๓ บทสรุป | ๓๘ |



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.ท.จ.จังหวัดกำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม



เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลดอยฮาง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดีที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.ท.

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริษัทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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



๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล เทศบาลตำบลดอยฮางกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอยฮาง

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดทำมีและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำ
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๖) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

S จุดแข็ง (STRENGTH)

- ผู้บริหารท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยกำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนา ทั้งนี้เทศบาลตำบลดอยฮาง อยู่ไม่ไกลจากตัวอำเภอเมืองเชียงราย มีการคมนาคมสะดวกทั้งทางบกและทางน้ำ มีแหล่งท่องเที่ยวในอาณาบริเวณใกล้เคียงที่มีชื่อเสียงของจังหวัดเชียงราย เช่น หาดเชียงราย ไร่แม่ฟ้าหลวง และมีการเดินทางโดยเรือหางยาว (ข้าม - ล่อง) ตามลำน้ำกกผ่านหมู่บ้านและแหล่งท่องเที่ยวของตำบล รวมทั้งเป็นจุดแวะพักการล่องแพ จากพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่สู่จังหวัดเชียงราย

- เทศบาลตำบลดอยฮาง มีกองช่างซึ่งเป็นส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลดอยฮาง

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

- เทศบาลตำบลดอยฮาง มีพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าอนุรักษ์ จะปรับปรุง ก่อสร้างและพัฒนางานด้านโครงสร้างพื้นฐานจะติดขัดเรื่องระเบียบกฎหมาย การขออนุญาตใช้พื้นที่

- เทศบาลตำบลดอยฮาง มีจำนวนบุคลากรในกองช่างไม่เพียงพอ เนื่องจากได้ดำเนินการสรรหาแล้วแต่ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่ง

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวไว้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ

T อุปสรรค (THREATS)

(๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) พื้นที่ของตำบลส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าอนุรักษ์ของอุทยานแห่งชาติลำน้ำกก จะปรับปรุงหรือพัฒนางานด้านโครงสร้างพื้นฐาน จะติดขัดเรื่องข้อระเบียบ กฎหมาย อันจะเกิดผลกระทบต่อการทำงานด้านการพัฒนาในอนาคต

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

S จุดแข็ง (STRENGTH)

- ผู้บริหารท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

- ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ยังขาดความรู้ด้านการสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งเป็นสาเหตุของโรคภัยไข้เจ็บ และโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคมาลาเรีย/ ขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนด้านกีฬา

- เทศบาลตำบลดอยฮาง มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

เทศบาลตำบลดอยฮาง มีสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่ให้การสนับสนุน เช่น เขตพัฒนาราชูรบนพื้นที่สูงยางคำนุ เกษตรประจำตำบล เป็นต้น

T อุปสรรค (THREATS)

- งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน/ สังคม/ การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

S จุดแข็ง (STRENGTH)

- เทศบาลตำบลดอยฮาง มีหลักการทำงานโดยมุ่งให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ เทศบาลตำบลดอยฮาง จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/ จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณี ยี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเทศบาลกับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นไปด้วยดีเสมอมา

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ในเทศบาลตำบลดอยฮาง มีการประชุมประชาคมร่วมกับส่วนราชการ ผู้นำหมู่บ้านในเขตพื้นที่เป็นประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ ติดตามงาน และสรุปผลการทำงานเพื่อให้เกิดการประสานงาน และนำไปสู่การพัฒนาในพื้นที่ต่อไป



W จุดอ่อน (WEAKNESS)

ลักษณะภูมิประเทศของพื้นที่ตำบลดอยฮาง เป็นพื้นที่ป่าไม้ และภูเขา แต่ละหมู่บ้านอยู่ห่างไกลกัน มีวัฒนธรรมทางภาษาที่แตกต่างกัน ทำให้ยากต่อการควบคุม ดูแล ความสงบเรียบร้อยของชุมชน

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กระแสด้านความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

T อุปสรรค (THREATS)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาวได้

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๒) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

S จุดแข็ง (STRENGTH)

พื้นที่ตำบลดอยฮาง มีภูมิประเทศเป็นภูเขาสูงและพื้นที่ราบติดลำน้ำกก เป็นแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติที่สวยงามและเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพการเกษตรกรรม ประชากรในพื้นที่เป็นคนพื้นเมือง และชนเผ่าที่มีความหลากหลาย ทั้งป่าเกะฮอย (กะเหรี่ยง) อาข่า มูเซอ ลีซอ จีนฮ่อ มีประเพณีวัฒนธรรมและวิถีการดำรงชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอันอุดมสมบูรณ์ มีพื้นที่ป่าไม้ทั้งในเขตพื้นที่ป่าสงวน ป่าอนุรักษ์ ป่าชุมชน แร่หินปูน แหล่งทรายในลำน้ำกก บ่อน้ำพุร้อน มีน้ำตกห้วยแก้ว ที่สวยงามหลายแห่ง

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลดอยฮาง มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้เปลี่ยนแปลงแนวทางในการบริหาร โดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง



T อุปสรรค (THREATS)

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

S จุดแข็ง (STRENGTH)

ผู้บริหารท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

เทศบาลตำบลออยฮาง ยังขาดแคลนบุคลากรที่รับผิดชอบ ที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมาต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมายได้ และขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน นอกจากนั้นในประเด็นของสิ่งแวดล้อมค่อนข้างที่จะต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานที่สูง เช่นการ จัดการขยะโดยใช้เทคโนโลยีเตาเผาขยะปลอดมลพิษ หรือวิธีการฝังกลบซึ่งต้องใช้พื้นที่จำนวนมากในการจัดการขยะ ที่สำคัญประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน การใช้สารเคมีทางการเกษตร เป็นต้น

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นการแสวงหาวิถีชีวิตที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงานดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ช่วยปลูกสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

T อุปสรรค (THREATS)

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม คือยังไม่สามารถให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น



(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

S จุดแข็ง (STRENGTH)

ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดทำโครงการคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดงานประเพณีประจำปีของกลุ่มคนพื้นเมือง และกลุ่มชาวไทยภูเขา

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

ในเขตพื้นที่ตำบลดอยฮาง มีกลุ่มชนเผ่าหลายชนเผ่า มีวัฒนธรรมและประเพณีที่แตกต่างกันไป

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

ประชาชนในเขตพื้นที่มีศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน ซึ่งเป็นจุดเด่นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

T อุปสรรค (THREATS)

งบประมาณในการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีไม่เพียงพอ

(๗) ด้านการเมืองและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๓) พัฒนาปรับปรุงบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ
- (๔) การพัฒนาและปรับปรุงรายได้

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

S จุดแข็ง (STRENGTH)

๑. ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. ประชาชนภายในเทศบาลตำบลดอยฮาง ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการทำงานของราชการได้

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน



๐ โอกาส (OPPORTUNITIES)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

T อุปสรรค (THREATS)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลดอยฮาง ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง เป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลดอยฮางจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลดอยฮาง วิเคราะห์ภารกิจแล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
๕. การส่งเสริมอาชีพการเกษตร สนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน การมีรายได้ให้แก่ประชาชน
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การบริหารจัดการขยะ
๘. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การบริหารจัดการน้ำ
๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง



๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

- (๑) ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๒) งานจัดหางบประมาณ
 - ๓) งานช่าง
 - ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ
 - ๕) งานพัสดุ
 - ๖) งานการเงินและบัญชี
- (๒) ความต้องการด้านความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- (๓) ความต้องการด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑) ความรู้เรื่องมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล
 - ๒) ความรู้เรื่องบทลงโทษหากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
- (๔) ความต้องการความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล
 - ๑) การเลื่อนระดับ
 - ๒) การเลื่อนวิทยฐานะครู
 - ๓) ระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนและการเพิ่มค่าตอบแทน
 - ๔) การสรรหาสายบริหาร
- (๕) ความต้องการความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้าง และกฎระเบียบพัสดุ
 - ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการ และงานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

- (๑) จุดแข็ง (Strengths)
 - ๑) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
 - ๒) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
 - ๓) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
 - ๔) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว
 - ๕) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๕.๙๑ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๔) เจ้าหน้าที่ยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

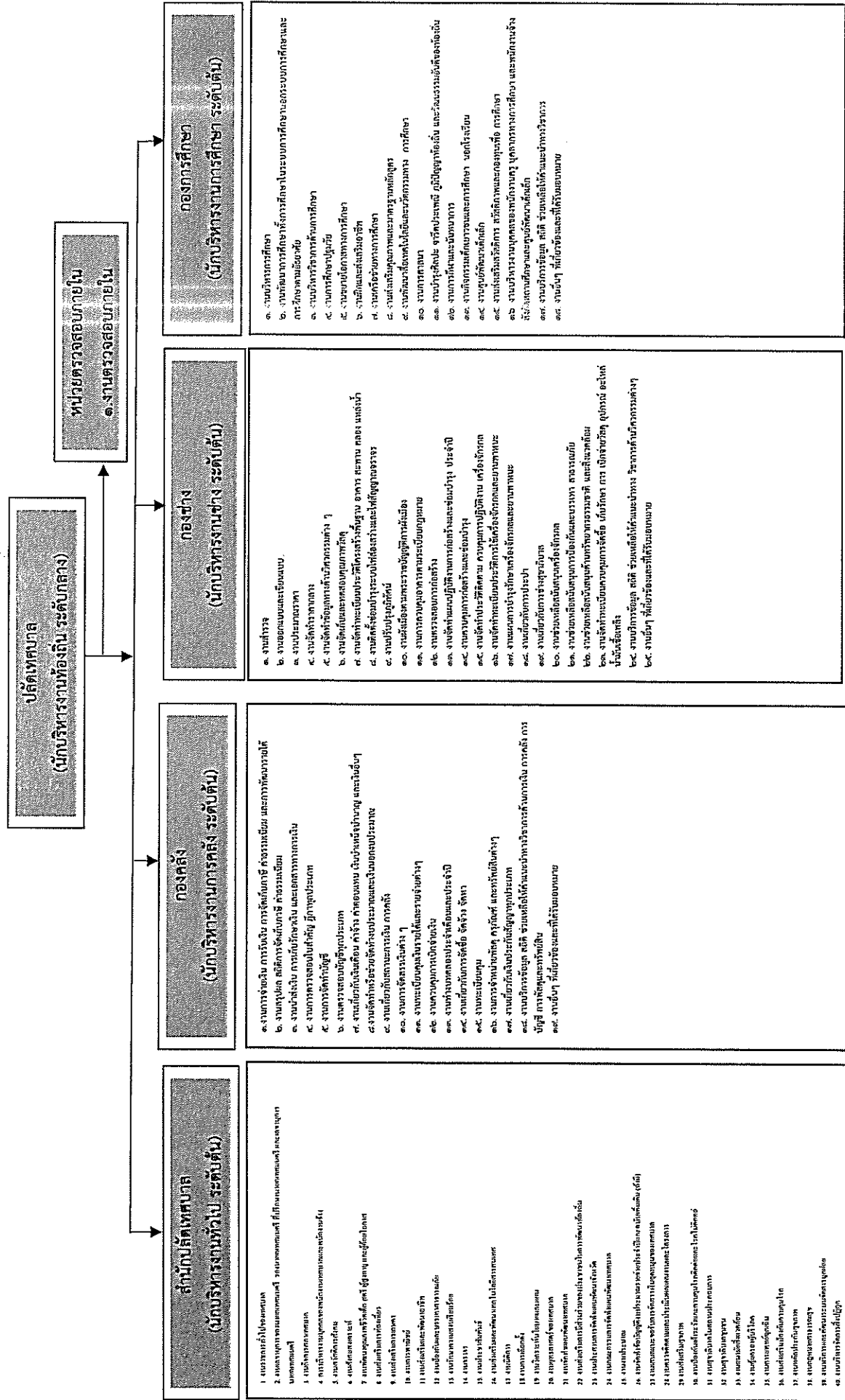
(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๒) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
- ๕) เจ้าหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย

(๔) อุปสรรค (Threats)

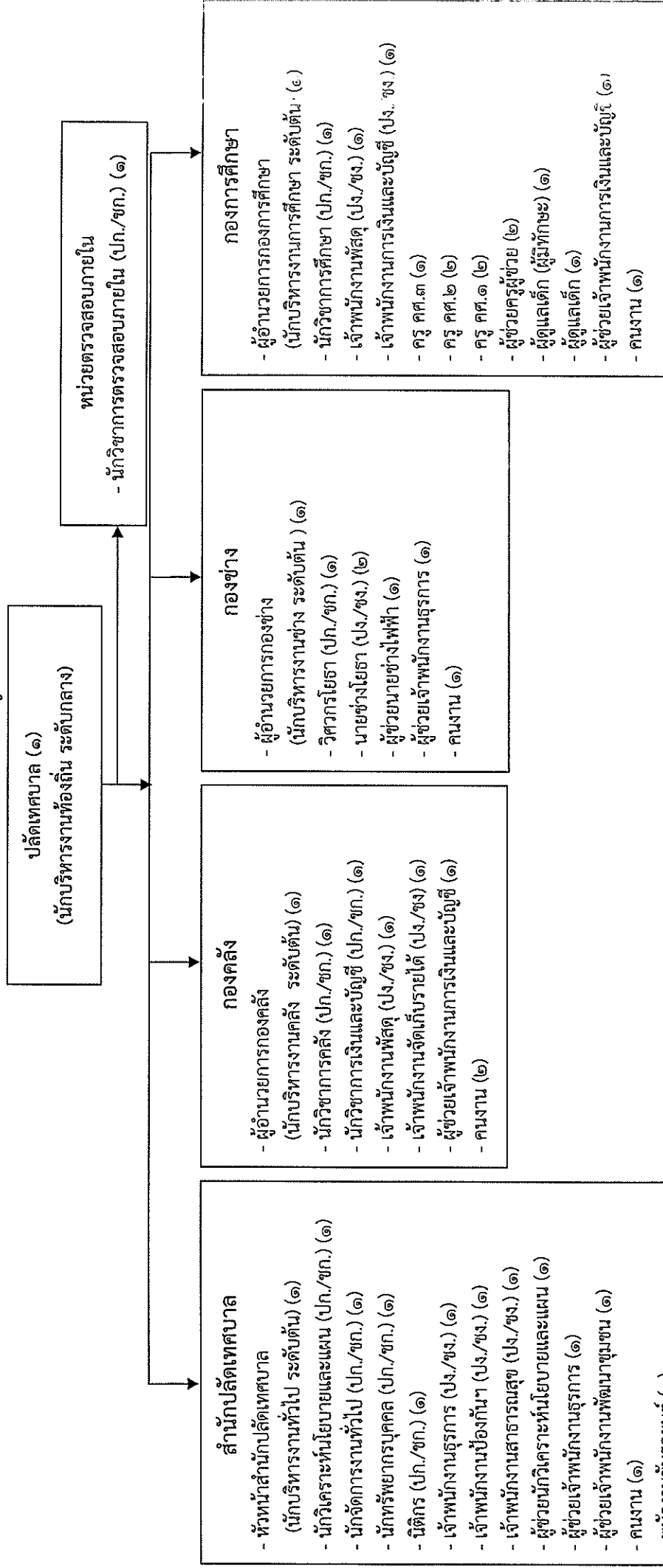
- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



| สำนักปลัดเทศบาล | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษา |
|-----------------|-----------|-----------|-------------|
| ๑ | ๘ | ๔ | ๑๑ |
| - | - | ๓ | ๑๐ |
| ๑ | ๘ | ๗ | ๒๑ |
| รวม | ๑๕ | ๑๔ | ๒๑ |

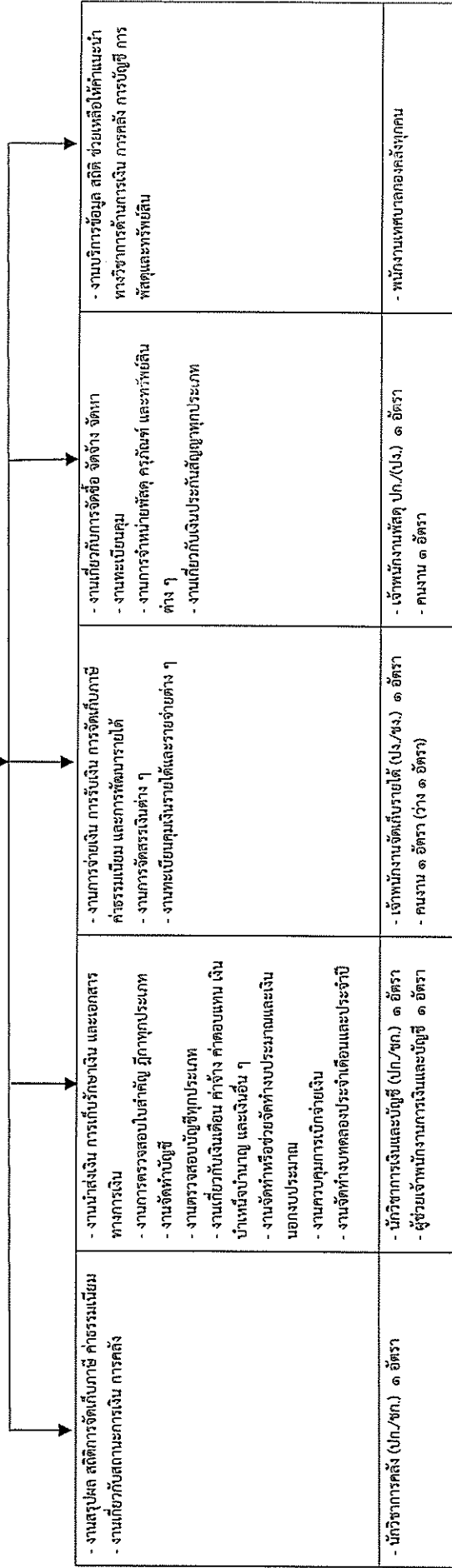
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง



| ระดับ | บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง) | อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง) | วิชาการ ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง) | ทั่วไป ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง) | ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง) | ครู ระดับ ศศ.๓ (ที่มี/ที่ว่าง) | ครู ระดับ ศศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง) | ครู ระดับ ศศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง) | พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง) |
|-------|---|---|---------------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| จำนวน | ๑/- | ๔/- | ๓/๒ | ๒/- | ๒/๕ | ๑/- | ๒/- | ๑/๑ | ๘/๑ |
| | | | | | | | | | ๖/๓ |

ผังโครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (๑ อัตรา)
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



| ประเภท ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง) | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง) | พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง) |
|-----------------|------------------|------|-----|-----------|------------------------|--------------|------------|--------|---------------------------------|-------------------------------|--|---|--|
| | สูง | กลาง | ต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญพิเศษ การพิเศษ | ชำนาญ การ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญ งาน (ที่มี/ที่ว่าง) | ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง) | | | |
| จำนวน | - | - | ๑/- | - | - | ๒/- | - | - | ๑/- | ๑/- | ๑/- | ๑/- | ๑/๑ |

ผังโครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (๑ อัตรา)
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

| | | | |
|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานส่งเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ | <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง | <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแบบปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานเกี่ยวกับการประปา - งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ |
| <ul style="list-style-type: none"> - วิศวกรโยธา (ป.ก./ช.ก.) (กำหนดเพิ่มเติมโครงสร้าง ๑ อัตรา) - นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.) (ว่าง ๑ อัตรา) - คนงาน ๑ อัตรา | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา | <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.) ๑ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา |

| ประเภท ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง) | พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง) | |
|-----------------|------------------|------|------------------------|-----------|-------------------|-----------------------------|------------|--------|----------|---|--|-------------------------------|
| | สูง | กลาง | ต้น (ที่มี/ที่ว่าง) | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการ พิเศษ | ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง) | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | | | ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง) |
| จำนวน | - | - | ๑/- | - | - | - | -/๑ | - | - | -/๒ | ๒/- | ๑/- |

ผังโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑ อัตรา)

- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
- งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด
- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับผิดชอบ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่ช่วยรับ ตรวจสอบและผู้เกี่ยวข้อง

| ประเภท ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | พนักงานจ้าง ทั่วไป | |
|--------------|------------------|------|-----|----------------|---------------------------|------------|--------|-----------|------------|--------------------|---|
| | สูง | กลาง | ต่ำ | ชำนาญ การพิเศษ | ชำนาญ การ (ที่มี/ที่ว่าง) | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญ งาน | ปฏิบัติงาน | | |
| จำนวน | - | - | - | - | ๑/- | - | - | - | - | - | - |



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอยฮาง

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เต็ม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|----------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|--|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกร (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม เมื่อวันที่ ๓๐ มี.ค. ๖๓ |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม เมื่อวันที่ ๓ ก.พ. ๖๖ |
| เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม เมื่อวันที่ ๑ เม.ย. ๖๖ |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม เมื่อวันที่ ๒๙ พ.ค. ๖๖ |
| รวม | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | - | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |



| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|---|----------|----------|--------------------------|----------|----------|---------------------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๙ พ.ค.๖๖ |
| รวม | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (.บริหารงานช่าง ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓๐ ม.ค.๖๕ |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑๓ ธ.ค. ๖๕ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๖ | ๗ | ๗ | ๗ | +๑ | - | - | |
| กองการศึกษา (๐๘) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (.บริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |



| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|--|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาเสด็จ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | จะสรรหาได้เมื่อได้รับ การจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณ. |
| ครู ระดับ คศ.๑ (ศพด.ผาเสด็จ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฮ่องอ้อ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | จะสรรหาได้เมื่อได้รับ การจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณ. |
| ครู ระดับ คศ.๑ (ศพด.ฮ่องอ้อ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ต.ค.๖๕ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางคำ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | จะสรรหาได้เมื่อได้รับ การจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณ. |
| ครู ระดับ คศ.๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง เมื่อวันที่ ๙ เม.ย. ๖๖ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งน้ำร้อน | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | จะสรรหาได้เมื่อได้รับ การจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณ. |
| ครู ระดับ คศ.๓ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะเตือ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | จะสรรหาได้เมื่อได้รับ การจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณ. |
| ระดับ คศ.๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยฮาง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | จะสรรหาได้เมื่อได้รับ การจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณ. |
| ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๑๓ | ๒๑ | ๒๑ | ๒๑ | +๘ | - | - | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | |
| รวมทั้งสิ้น | ๑๔ | ๕๓ | ๕๓ | ๕๓ | +๘ | - | - | |



๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง

| ประเภท | ต่ำกว่า ปวช. | ปวช. หรือ เทียบเท่า | ปวส. หรือ เทียบเท่า | ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า | ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า | ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า | รวม |
|---------------------|-----------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------|
| พนักงานส่วนท้องถิ่น | - | - | ๑ | ๖ | ๙ | - | ๑๖ |
| พนักงานครู | - | - | - | ๓ | ๑ | - | ๔ |
| พนักงานจ้าง | - | - | ๕ | ๑๐ | ๑ | - | ๑๕ |
| รวม | - | - | ๕ | ๑๙ | ๑๑ | - | ๓๕ |
| คิดเป็นร้อยละ | - | - | ๑๔.๒๙ | ๕๔.๒๙ | ๓๑.๔๒ | - | ๑๐๐.๐๐ |

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอยฮาง

| บริหารท้องถิ่น | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป |
|-----------------------------|---|--|---|
| ๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น | ๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา | ๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) วิศวกรโยธา ๘) นักวิชาการศึกษา ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๔) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๕) เจ้าพนักงานพัสดุ ๖) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๗) นายช่างโยธา |

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลดอยฮาง
จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

| ประเภท | ช่วงอายุ (ปี) | | | | | | | | คน | อายุเฉลี่ย |
|------------------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-----|------------|
| | <= ๒๔ | ๒๕ - ๒๙ | ๓๐ - ๓๔ | ๓๕ - ๓๙ | ๔๐ - ๔๔ | ๔๕ - ๔๙ | ๕๐ - ๕๔ | >= ๕๕ | | |
| บริหารท้องถิ่น | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | ๔๙.๐๐ |
| อำนวยการท้องถิ่น | - | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๔ | ๔๙.๗๕ |
| วิชาการ | - | - | - | - | ๒ | ๓ | ๒ | - | ๗ | ๔๖.๔๒ |
| ทั่วไป | - | - | - | - | ๒ | ๑ | - | ๑ | ๔ | ๔๖.๕๐ |
| พนักงานครู | - | - | - | - | ๓ | - | ๑ | - | ๔ | ๔๕.๒๕ |
| พนักงานจ้าง | - | ๒ | ๒ | ๕ | ๔ | ๑ | ๑ | - | ๑๕ | ๓๘.๕๓ |
| รวม | - | ๒ | ๒ | ๕ | ๑๒ | ๗ | ๕ | ๒ | ๓๕ | ๔๕.๙๑ |
| คิดเป็นร้อยละ | - | ๕.๗๑ | ๕.๗๑ | ๑๔.๒๙ | ๓๔.๒๙ | ๒๐ | ๑๔.๒๙ | ๕.๗๑ | ๑๐๐ | |



๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลดอยฮางไม่มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างที่จะเกษียณอายุ



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง จำนวน ๔๗ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ๒๓ ราย พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ ราย หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลดอยฮาง

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุ หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนา หรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติ หรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้เทศบาลมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้เวลาทักเฝ้าติดตาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน



(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองวัง

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข



๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลดอยฮาง

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลดอยฮาง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา | ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------------------|--|-------|----------------------------------|---|---|--|----------|
| ๑ | นายสงัด อายยืน ธำมัญญ์ (๑๑) | ปลัดเทศบาล | กลาง | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๑๐ ปี ๕ เดือน | - | ๒๕๖๗ ๒๕๖๘ +๑ ๒๕๖๙ - | |
| ๒ | นายชนะภัย หล้าเต็ล๊ะ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๑ ปี ๓ เดือน | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น | - | - |
| ๓ | นางสาวอรสิริณ คำมา | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๑๐ ปี ๕ เดือน | หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงาน- ทั่วไป | - | - |
| ๔ | นางเรียม คุณาธรรม | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๘ ปี - เดือน | - | +๑ | - |
| ๕ | นางณัฐชานันท์ ใจกล้า | นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน | ชก. | รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต | ๑๙ ปี ๑ เดือน | หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์- นโยบายและแผน | - | - |
| ๖ | นางธนุรัตน์ สิงห์สุวรรณ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ครุศาสตรบัณฑิต | ๑๖ ปี ๘ เดือน | - | - | +๑ |
| ๗ | นายเอก อินตะวงค์ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ปง. | ปวส. (สาขาอิเล็กทรอนิกส์) | ๓ ปี ๖ เดือน | - | +๑ | - |
| ๘ | นางศุริษา ส้อยอด ทองคลัง (๑๔) | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต | ๑๐ ปี ๓ เดือน | - | - | +๑ |
| ๙ | นางกุลปรีชา พุทธวงศ์ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต | ๗ ปี ๗ เดือน | - | - | +๑ |
| ๑๐ | นางกรรณสุนีย์ อารินทร์ | นักวิชาการคลัง | ชก. | บัญชีบัณฑิต | ๑๑ ปี ๙ เดือน | - | +๑ | - |
| ๑๑ | นายเจตนิพัทธ์ ฉัตรบรรณินันท์ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง. | ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ) | ๖ ปี ๑๐ เดือน | - | - | +๑ |
| ๑๒ | นางพิพยา เตมียะ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) | ๑๑ ปี ๓ เดือน | - | - | +๑ |
| ๑๓ | นางชัชวาลย์ (๑๕) นายวรรณิณี เตชะ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | วิศวกรรมศาสตร- มหาบัณฑิต | ๘ ปี ๑๐ เดือน | หลักสูตรนักบริหารงานช่าง | - | - |



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลง ในอนาคต โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่ จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลดอยฮาง

๔.๓ ค่านิยม

“การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของเทศบาล

๒) เทศบาลตำบลดอยฮาง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนา | หน่วยงาน ดำเนินการ |
|--|--|---|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|------------------------------|------------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๑) การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒ | ๒ | ๒ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | การฝึกอบรม | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| | ๒) การฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐) | ๒๘ | ๒๘ | ๒๘ | ๗๐,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| รวม | | | ๓๐ | ๓๐ | ๓๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงาน ดำเนินการ |
|--|---|---|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|-----------------------------------|-----------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลอยาง | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๖๔ | ๖๔ | ๖๔ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบล อยาง |
| รวม | | | ๖๔ | ๖๔ | ๖๔ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|--|--|---|--------------------|-----------|-----------|----------|------|------|---------------------|--------------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | ๔๗ | ๔๗ | ๔๗ | - | - | - | ๑) การฝึกอบรม | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| รวม | | | ๔๗ | ๔๗ | ๔๗ | - | - | - | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขใจขององค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|--------------------|-----------|-----------|----------|--------|--------|-----------------------------------|-------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | ๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลดอยฮาง | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๖๔ | ๖๔ | ๖๔ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลดอยฮาง |
| | รวม | | ๖๔ | ๖๔ | ๖๔ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | | |

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอยฮาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | จำนวนโครงการ | | | งบประมาณ | | | หมายเหตุ |
|-------|---|--------------|----------|----------|----------------|----------------|----------------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ | ๒ | ๒ | ๒ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | |
| ๒ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง | ๑ | ๑ | ๑ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | |
| ๓ | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสำเร็จในองค์กร | ๑ | ๑ | ๑ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | |
| | รวม | ๕ | ๕ | ๕ | ๔๒๐,๐๐๐ | ๔๒๐,๐๐๐ | ๔๒๐,๐๐๐ | |



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอยฮาง รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง เป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน



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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัด เชียงราย ตลอดจนนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง ต้อง ปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๕

ภาคผนวก

๕

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลดอยฮาง

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลดอยฮางวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลดอยฮาง จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๕ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓ ชาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗

- อายุ อยู่ระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๖ อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ และอายุระหว่าง ๕๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๘

- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๖ ระดับ ปวส. จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๑ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๖ ระดับปริญญาโท จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗

- ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อายุงานทำงาน ต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๖ ตั้งแต่ ๑-๓ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๑ ตั้งแต่ ๔ -๖ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๓ ตั้งแต่ ๗ - ๙ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๙ ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๑

- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๕ ครู จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๖ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๓ ประเภทวิชาการ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ประเภททั่วไป จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๓ ประเภทสายการสอน จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๑ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๗

หลักสูตรความถี่องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

| ลำดับ | หลักสูตร | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|-------|--|--------------------------|
| ๑ | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๗๗.๑๔ |
| ๒ | หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง | ๗๑.๔๒ |
| ๓ | หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม | ๗๑.๔๒ |
| ๔ | หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล | ๗๑.๔๒ |
| ๕ | อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | ๖๐.๐๐ |
| ๖ | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | ๕๗.๑๔ |
| ๗ | หลักด้านการบริหาร | ๕๗.๑๔ |

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ลำดับ | หลักสูตร | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|-------|---|--------------------------|
| ๑ | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๓๗.๑๔ |
| ๒ | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | ๓๑.๔๒ |
| ๓ | หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม | ๒๘.๕๗ |
| ๔ | หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล | ๒๕.๗๑ |
| ๕ | อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | ๒๒.๘๕ |
| ๖ | หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง | ๒๒.๘๕ |
| ๗ | หลักด้านการบริหาร | ๒๒.๘๕ |

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

| ลำดับ | หลักสูตร | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|-------|--|--------------------------|
| ๑ | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | ๑๗.๑๔ |
| ๒ | หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง | ๑๔.๒๘ |
| ๓ | หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล | ๑๔.๒๘ |
| ๔ | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๑๔.๒๘ |
| ๕ | หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม | ๑๔.๒๘ |
| ๖ | หลักด้านการบริหาร | ๑๔.๒๘ |
| ๗ | อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | ๕.๗๑ |

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๘.๕๘ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๘.๕๗ และพอใจมากกว่า ๑ สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ ๒.๘๕

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐.๐๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย และรองลงมาร้อยละ ๓๔.๒๙ เห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๕.๗๑ เห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะดังนี้

๑. เห็นควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ๒ - ๕ วัน
๒. เห็นควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ๓ - ๕ วัน
๓. ควรมอบหมายบุคลากร/วิทยากร แบบมืออาชีพ มีประสบการณ์ ดำเนินการในการจัดอบรม
๔. ควรให้พนักงานมีการอบรมเพื่อพัฒนาในการทำงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอยฮาง
ที่ สป ๐๓๐/๒๕๖๖ วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖
เรื่อง การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอยฮาง จะดำเนินการจัดทำแผนการ
พัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา
บุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานและเพื่อเป็นการสำรวจความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของ
พนักงานในสังกัด นั้น

เทศบาลตำบลดอยฮาง จึงขอความอนุเคราะห์สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน
เทศบาลและพนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง รายละเอียดตามแบบสอบถามแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางเรียม คุณาธรรม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายชนะภัย หล้าเต็จ๊ะ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางสุรัชชา ล้อยอด)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายเอื้ออังกูร เทพสมรส)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ที่ สป ๐๗๙/๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
เรื่อง สรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลตำบลคอยฮาง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคอยฮาง

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลคอยฮาง ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลตำบลคอยฮาง จำนวน ๓๕ ราย นั้น

ข้อเท็จจริง

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๕ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓ ชาย จำนวน ๑๐ คน

คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗

- อายุ อยู่ระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๖ อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ และอายุระหว่าง ๕๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๘

- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๖ ระดับ ปวส. จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๑ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๖ ระดับปริญญาโท จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗

- ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อายุงานทำงาน ต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒.๘๖ ตั้งแต่ ๑-๓ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๑ ตั้งแต่ ๔ -๖ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๑.๔๓ ตั้งแต่ ๗ - ๙ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๙ ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๑

- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๕ ครู จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๖ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๓ ประเภทวิชาการ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ประเภททั่วไป จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๓ ประเภทสายการสอน จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๑ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๗

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

๔๔

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

| ลำดับ | หลักสูตร | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|-------|--|--------------------------|
| ๑ | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๗๗.๑๔ |
| ๒ | หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง | ๗๑.๔๒ |
| ๓ | หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม | ๗๑.๔๒ |
| ๔ | หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล | ๗๑.๔๒ |
| ๕ | อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | ๖๐.๐๐ |
| ๖ | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | ๕๗.๑๔ |
| ๗ | หลักด้านการบริหาร | ๕๗.๑๔ |

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ลำดับ | หลักสูตร | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|-------|---|--------------------------|
| ๑ | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๓๗.๑๔ |
| ๒ | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | ๓๑.๔๒ |
| ๓ | หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม | ๒๘.๕๗ |
| ๔ | หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล | ๒๕.๗๑ |
| ๕ | อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | ๒๒.๘๕ |
| ๖ | หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง | ๒๒.๘๕ |
| ๗ | หลักด้านการบริหาร | ๒๒.๘๕ |

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

| ลำดับ | หลักสูตร | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|-------|--|--------------------------|
| ๑ | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | ๑๗.๑๔ |
| ๒ | หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง | ๑๔.๒๘ |
| ๓ | หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล | ๑๔.๒๘ |
| ๔ | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๑๔.๒๘ |
| ๕ | หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม | ๑๔.๒๘ |
| ๖ | หลักด้านการบริหาร | ๑๔.๒๘ |
| ๗ | อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | ๕.๗๑ |

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๘.๕๘ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๘.๕๗ และพอใจมากกว่า ๑ สัปดาห์ขึ้นไป ร้อยละ ๒.๘๕

สถานที่ฝึกอบรม


ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐.๐๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย และรองลงมาร้อยละ ๓๔.๒๙ เห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๕.๗๑ เห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร


ข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะดังนี้

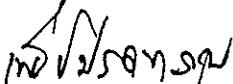
๑. เห็นควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ๒ - ๕ วัน
๒. เห็นควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ๓ - ๕ วัน
๓. ควรมอบหมายบุคลากร/วิทยากร แบบมีอาชีพ มีประสบการณ์ ดำเนินการในการจัดอบรม
๔. ควรให้พนักงานมีการอบรมเพื่อพัฒนาในการทำงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางเจียม คุณาธรรม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


(นายชนะภัย หล้าเต๋จ๊ะ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล



(ลงชื่อ).....

(นางสุรัชชา ล้อยอด)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

คำสั่งนายกเทศมนตรี



(ลงชื่อ).....

(นายเอื้องงูร เทพสมรส)
นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง



คำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง
ที่ ๗๕๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๓๐๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๙ - ๓๐๘

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ).....

(นายเอื้ออังกูร เทพสมรส)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

- ร่าง -



ประกาศ เทศบาลตำบลดอยฮาง
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.จ.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนา ด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมฯ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศเทศบาลตำบลดอยฮาง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๙๙ และ ๓๑๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮางต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเอื้ออังกูร เทพสมรส)
นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

- ร่าง -



คำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง
ที่ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลดอยฮาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๓๐๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓
พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการติดตาม
และประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลดอยฮาง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง ทราบ

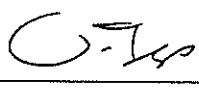
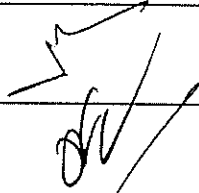
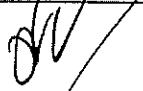

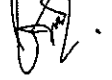

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเอื้ออังกูร เทพสมรส)
นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 เทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
 วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอยฮาง

ผู้มาประชุม

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|-------|---|---------------------|---|----------|
| ๑ | นายเอื้ออังกูร เทพสมรส นายกเทศมนตรีตำบล | ประธานกรรมการ |  | |
| ๒ | นายสงัด อายุยืน ปลัดเทศบาล | กรรมการ |  | |
| ๓ | นางสุรัชชา ล้อยอด ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |  | |
| ๔ | นายธนวัฒน์ อรรถชัยพานิช ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |  | |
| ๕ | นายชนะภัย หล้าเต๊ะจ๊ะ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |  | |
| ๖ | นางเรียม คุณมรรธม นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |  | |

ผู้ไม่มาประชุม

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|-------|--------------------------------------|---------|------------|----------|
| ๑ | นายวรพจน์ เดชะ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ | - | ไปราชการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม และครบองค์ประชุมแล้วนายเอื้ออังกูร เทพสมรส นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายเอื้ออังกูร เทพสมรส - ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอยฮาง รอบปีงบประมาณ

ประธานกรรมการ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น โดยจะต้อง ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบล ดอยฮาง ให้แล้วเสร็จก่อนแผนพัฒนาบุคลากร ฉบับเดิมครบกำหนด จึงได้แต่งตั้งทุกท่านร่วมเป็น คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาล ตำบลดอยฮาง ที่ ๓๕๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์ และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น รายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณา อย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

นายเอื้ออังกูร เทพสมรส
ประธานกรรมการ

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ครอบคลุมพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ระดับ
ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่นหลักสูตร
ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ
หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้
เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การ
ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการ
สอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงาน ส่วน
ท้องถิ่น ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การ
พัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้
ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการ
ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายเอื้ออังกูร เทพสมรส
ประธานกรรมการ

- ให้ทางผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงหลักการและเหตุผล และวัตถุประสงค์ในการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีต่อที่ประชุม

นางเรียม คุณาธรรม
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อน
มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธี
ปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี
โดยเทศบาลต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงาน
เทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้
ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้
หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการ
พัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้
หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติม

เรียม คุณาธรรม - หลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนา
 ผู้ช่วยเลขานุการ พนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการ
 พัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
 (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือ
 เทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศ
 คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
 การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้
 เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี
 คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการ
 พัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด
 โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ
 แผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบล
 ดอยฮาง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากุศลกรของ
 เทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีก
 ทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ
 บุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความ
 ต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี

๑. เพื่อพัฒนากุศลกรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มี
 จิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะใน
 การใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
๒. เพื่อพัฒนากุศลกรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและ
 ตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนากุศลกรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะ
 ในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหาร
 และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และ
 โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อม
 ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครอง
 ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของ
 หน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วน
 ราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่ประชุม - รับทราบ

นายสงัด อายุยืน - ให้ทางผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงขั้นตอนและกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร
 นางเรียม คุณาธรรม - ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ดังนี้

ผู้ช่วยเลขานุการ ๑. การเตรียมการและการวางแผน ประกอบด้วย

นางเรียม คุณารธรรม
ผู้ช่วยเลขานุการ

- แต่งตั้งคณะทำงาน
- พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น

๒. การดำเนินการ วิธีการดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนดำเนินการ และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น
๓. การติดตามและประเมินผล จัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน
๔. ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร และขอให้ทุกท่านช่วยกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้
 - บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล
 - บทที่ ๒ วัตถุประสงค์
 - บทที่ ๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
 - บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
 - บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
 - บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา
 - บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
 - บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล

ที่ประชุม - รับทราบ

นายเอื้ออังกูร เทพสมรส - ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประธานกรรมการ หลักสูตรการพัฒนาและการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง และได้ทำการ
สำรวจเป็นที่เรียบร้อยแล้วขอให้ทางสำนักปลัดเทศบาลได้สรุปผลการสำรวจ เพื่อนำผลการ
สำรวจไปพิจารณาทำแผนพัฒนาบุคลากร

นายชนะภัย หล้าเต๊ะจ๊ะ - จากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง พบว่า
กรรมการ บุคลากรในสังกัดมีความต้องการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังนี้

| ลำดับ | หลักสูตร | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|-------|--|--------------------------|
| ๑ | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ | ๗๗.๑๔ |
| ๒ | หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง | ๗๑.๔๒ |
| ๓ | หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม | ๗๑.๔๒ |
| ๔ | หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล | ๗๑.๔๒ |
| ๕ | อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | ๖๐.๐๐ |
| ๖ | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | ๕๗.๑๔ |
| ๗ | หลักด้านการบริหาร | ๕๗.๑๔ |

ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบให้นำหลักสูตรที่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ต้องการฝึกอบรมไปจัดทำแผน
พัฒนาบุคลากร ๓ ปี

นายสงัด อายูยืน - ตามร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ตั้งงบประมาณ ในการฝึกอบรม
กรรมการ และพัฒนาความรู้ให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุก
ส่วนราชการแล้ว ในหมวดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ซึ่งงบประมาณที่ตั้งไว้อาจจะไม่เพียงพอ
ในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทุกคน เห็นควรให้งานการเจ้าหน้าที่แจ้งประชาสัมพันธ์การอบรม
ทางออนไลน์ (Localmoo) ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาพนักงาน
เทศบาลทุกคนได้รับความรู้ตามสายงานได้ครบถ้วน

- ตามร่างเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทางสำนักปลัดได้ตั้งโครงการในการอบรม
และพัฒนาให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จำนวน กี่
โครงการ งบประมาณเท่าใด ที่เทศบาลดำเนินการเอง /

นายชนะภัย หล้าเต๋จ๊ะ - ตามร่างเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทางสำนักปลัดได้ตั้งโครงการในการ
กรรมการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง จำนวน ๒ โครงการ /

๑. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร เทศบาลตำบลดอยฮาง
ตั้งงบประมาณไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและ
พนักงานจ้างเทศบาลตำบลดอยฮาง ตั้งงบประมาณไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท /

นายเอื้ออังกูร เทพสมรส - มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอโครงการฝึกอบรมเพิ่มเติม
ที่ประชุม - ไม่มีผู้ใดเสนอโครงการเพิ่ม /

นายชนะภัย หล้าเต๋จ๊ะ - สำหรับการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร
กรรมการ - เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร มีความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอ
ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร /

ที่ประชุม - กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การฝึกอบรมใน
แต่ละหลักสูตร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป ดังนี้ /

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม
เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี /

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณา
เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ
ภายหลังการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน


๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตร
อบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป /

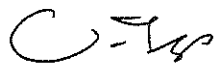
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน
เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน /

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

นายเอื้ออังกูร เทพสมรส - ให้ผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอยฮาง
ประธานกรรมการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดและเป็นไปตาม
มติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในวันนี้ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร และประกาศใช้แผน
ต่อไป

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกการประชุม
(นางเรียม คุณาธรรม)
นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ

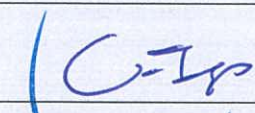
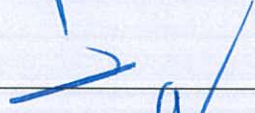

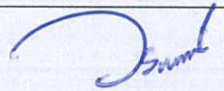



(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเอื้ออังกร เทพสมรส)
นายกเทศมนตรีฯ/ประธานกรรมการ

S

S

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 เทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
 วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอยฮาง

ผู้มาประชุม

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|-------|---|---------------------|---|----------|
| ๑ | นายเอื้ออังกูร เทพสมรส นายกเทศมนตรีตำบล | ประธานกรรมการ |  | |
| ๒ | นายสัจด์ อายูยีน ปลัดเทศบาล | กรรมการ |  | |
| ๓ | นางสุรัชชา ลียอด ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |  | |
| ๔ | นายวรพจน์ เดชะ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |  | |
| ๕ | นายธนวัฒน์ อรรถชัยพานิช ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |  | |
| ๖ | นายชนะภัย หล้าเต๊ะ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |  | |
| ๗ | นางเรียม คุณาธรรม นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |  | |

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม และครบองค์ประชุมแล้วนายเอื้ออังกูร เทพสมรส นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายเอื้ออังกูร เทพสมรส - ตามคำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ที่ ๓๕๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประธานกรรมการ ได้แต่งตั้งทุกท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยได้ดำเนินการประชุมไปแล้วครั้งแรกเมื่อ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น แต่เนื่องจากได้มีหนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางหนังสือสั่งการดังกล่าวให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายเอื้ออังกูร เทพสมรส
ประธานกรรมการ- ให้ทางผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงหลักการและเหตุผล และวัตถุประสงค์ในการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีต่อที่ประชุมนางเรียม คุณาธรรม
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้
เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี
คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการ
พัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด
โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ
แผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบล
ดอยฮาง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น โดยในการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร อย่างน้อยประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา
๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณใน
การดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และในการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตร
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีกรอบ
ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.ท.
- ๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและ
วางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน
บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา
เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการ
บริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และ
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง
ผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตาม
ภารกิจหน้าที่

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายสงัด อายูยืน
กรรมการ

- ตามที่ทางงานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอยฮาง
ตามแนวทางหนังสือสั่งการดังกล่าว รายละเอียดตามที่ได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ไปทีละส่วน

นายสังัด อายุยืน ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย
 กรรมการ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอยฮาง จำนวน ๗ ด้าน

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) ด้านการเมืองและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ทางเทศบาลตำบลดอยฮางจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔) การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา

๕) การส่งเสริมอาชีพการเกษตร สนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน การมีรายได้
 ให้แก่ประชาชน

๖) การส่งเสริมการศึกษา

๗) การบริหารจัดการขยะ

๘) การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

ภารกิจรอง

๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒) การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา

๓) การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ

๔) การบริหารจัดการน้ำ

๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความ
 สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

ในส่วนนี้ทางงานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของ
 เทศบาลตำบลดอยฮาง และสรุปความต้องการพัฒนาตามที่ปรากฏในเอกสารและตาราง
 บทสรุปของผู้บริหารในภาคผนวก

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน
 โอกาส และอุปสรรค ในการบริหารงานบุคคล

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย ๔ ส่วน
 ราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา และอีก ๑ หน่วย
 ตรวจสอบ ได้แก่หน่วยตรวจสอบภายใน

นายสังต์ อายุยืน
กรรมการ

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอยฮาง จะปรากฏอัตรากำลังที่มี ที่ว่างของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป และตำแหน่งที่กรมส่งเสริมแจ้งให้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กำหนดไว้ทุกศูนย์ฯ

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอยฮาง

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างจำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง โดยพนักงานของเทศบาลตำบลดอยฮาง มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๕.๔๑ ปี

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี เทศบาลตำบลดอยฮาง ไม่มี พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างที่จะเกษียณอายุ ในอีก ๓ ปีข้างหน้า ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนากุศลกร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลฯ

๓.๓ วิธีการพัฒนากุศลกร

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร

๓.๕ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำสรุปพนักงานเทศบาล ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร และสายงาน และที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม และการวางแผนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในปี พ.ศ. ๒๕๖๗, ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการบริหารงานบุคคล

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากุศลกรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

เทศบาลตำบลดอยฮางได้กำหนดกิจกรรมไว้ ๒ กิจกรรมได้แก่

๑. การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ งบประมาณตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท
๒. การฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานพนักงานส่วนท้องถิ่น งบประมาณตั้งไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลกรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๑. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลดอยฮาง งบประมาณตั้งไว้ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

นายสังต์ อายุยืน
กรรมการ

๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและ
พนักงานจ้างเทศบาลตำบลดอยฮาง งบประมาณตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
รวมเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้ตั้งงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรทั้งสิ้น ๓๒๐,๐๐๐
บาท

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา
ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่กลับจากการอบรมสัมมนาเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
จนถึงนายกเทศมนตรี

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผล
การปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้
เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ
ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง สามารถ
ปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัด เชียงราย ตลอดจนนโยบาย และยุทธศาสตร์
ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนา
บุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความ
จำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้
สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรของ
เทศบาลตำบลดอยฮาง ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่
ตลอดเวลา ตามรายละเอียดทั้ง ๕ ส่วนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี คณะกรรมการ
ท่านใดมีความเห็นที่จะเสนอ หรือเพิ่มเติมในรายละเอียดส่วนใดขอเชิญได้เสนอได้ครับ

นายเอื้ออังกูร เทพสมรส -เสนอเพิ่มงบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
ประธานกรรมการ เทศบาลตำบลดอยฮาง อีก ๑๐๐,๐๐๐ บาท รวมเป็น ๓๐๐,๐๐๐ บาทได้หรือไม่

นายสังต์ อายุยืน - ยังเพิ่มได้อยู่ทั้งนี้ในโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรฯ ต้องมี
กรรมการ รายละเอียดค่าใช้จ่ายประกอบให้ชัดเจน คณะกรรมการท่านอื่นจะเสนอความเห็นเพิ่มเติม

ที่ประชุม - ไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอความเห็นเพิ่มเติม


นายเอื้ออังกูร เทพสมรส - เมื่อไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีความเห็นเพิ่มเติม กระผมขอให้ที่ประชุมพิจารณา


ประธานกรรมการ ให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลดอยฮาง

ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง

นายเอื้ออังกูร เทพสมรส - ให้งานการเจ้าหน้าที่ได้แก้ไขและจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ
ประธานกรรมการ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอยฮางตามมติที่ได้ประชุมในวันนี้ เพื่อเสนอ
คณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เพื่อให้ความ
เห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกการประชุม
(นางเรียม คุณาธรรม)
นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเอื้ออังกูร เทพสมรส)
นายกเทศมนตรีฯ/ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

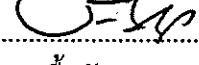
ส่วนราชการ งานการบริหารงานบุคคลฯ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอยฮาง
 ที่ สป. ๓๐๘/ ๒๕๖๖ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
 เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เรียน ปลัดเทศบาล/ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ ผู้อำนวยการกองคลัง/ ผู้อำนวยการกองช่าง
 และผู้อำนวยการกองการศึกษา




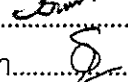

ตามที่เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ที่ ๓๕๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งได้ประชุมครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น แต่เนื่องจากได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีตามแนวทางหนังสือสั่งการดังกล่าว ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวัน ศุกร์ ที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอยฮาง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเข้าร่วมประชุมต่อไป

(ลงชื่อ)..........ประธานกรรมการ
 (นายเอื้ออังกูร เทพสมรส)
 นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

รับทราบ

ปลัดเทศบาล..... <แนว>
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล..... <แนว>
 ผู้อำนวยการกองคลัง.....
 ผู้อำนวยการกองช่าง.....
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา.....

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วัน ศุกร์ ที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอยฮาง

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ตามที่เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น แต่เนื่องจากได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางหนังสือสั่งการดังกล่าว ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

C

C