

แผนการพัฒนาศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก



อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกต่อไป

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวกนิษฐ ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
๑.๔ ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๓
ส่วนที่ ๒ : การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๔
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๕
ส่วนที่ ๓ : หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๖
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๐
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๑
ส่วนที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์	๓๖
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๖
๔.๓ ค่านิยม	๓๖
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๖
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๖
ส่วนที่ ๕ : การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๓
๕.๓ บทสรุป	๔๔

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนิลนร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมฯ	๔๕
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	๔๙
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	๕๐
๔. สำเนาคำสั่งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	๗๒
๕. รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	๗๓

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิชญพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุข

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

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

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

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกเป็นหน่วยดำเนินการเอง 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) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

สำเนาถูกต้อง

๑.๔ ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ดังนี้

สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงรักษา การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม ป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรม อนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวกนิษฐา ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายสำคัญ ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การสาธารณสุขปการ
- การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- การจัดการศึกษา
- การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การผังเมือง
- ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษา
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ตั้งกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน และกลุ่มพลังมวลชนต่างๆในหมู่บ้าน เพื่ออนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการจัดทำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น
- ให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกเป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๑. เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมการศึกษา
- การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
- การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

สำเนาถูกต้อง

(ลายเซ็น)

(นางสาวกนิษฐา ศรีนงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- การบริหารจัดการขยะ
- การบริหารจัดการน้ำ

๒. เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
- การส่งเสริมให้ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
- การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การพัฒนาการเมืองการบริหารจัดการองค์การ
- การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

การสำรวจความต้องการของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการของพนักงานเทศบาลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของพนักงานเทศบาล ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของพนักงานเทศบาล อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

- ๑) ความต้องการการทักษะ
 - ทักษะการบริหารโครงการ
 - ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๒) ความต้องการด้านความรู้
 - ความรู้เรื่องกฎหมาย
 - ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
 - ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๓) ความต้องการพัฒนางาน
 - งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - งานจัดทำงบประมาณ
 - งานช่าง
 - งานธุรการ งานสารบรรณ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวติลพร ศรีสงจันทร์)
 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลต่อเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกว่ามีปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ดังนี้

- ๑) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) สนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- ๖) พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ว่ามีปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกใด ที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) พนักงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) พนักงานยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของพนักงาน
- ๕) พนักงานขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ๆ
- ๖) พนักงานยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๓. โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ว่ามีปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกสามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้ และสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- ๒) องค์กรมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กร
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวจิราพร ศรีแสงจันทร์)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาบุคลากร

๔ อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ว่ามีปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กร ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและ

งบประมาณ

- ๖) การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งพนักงาน

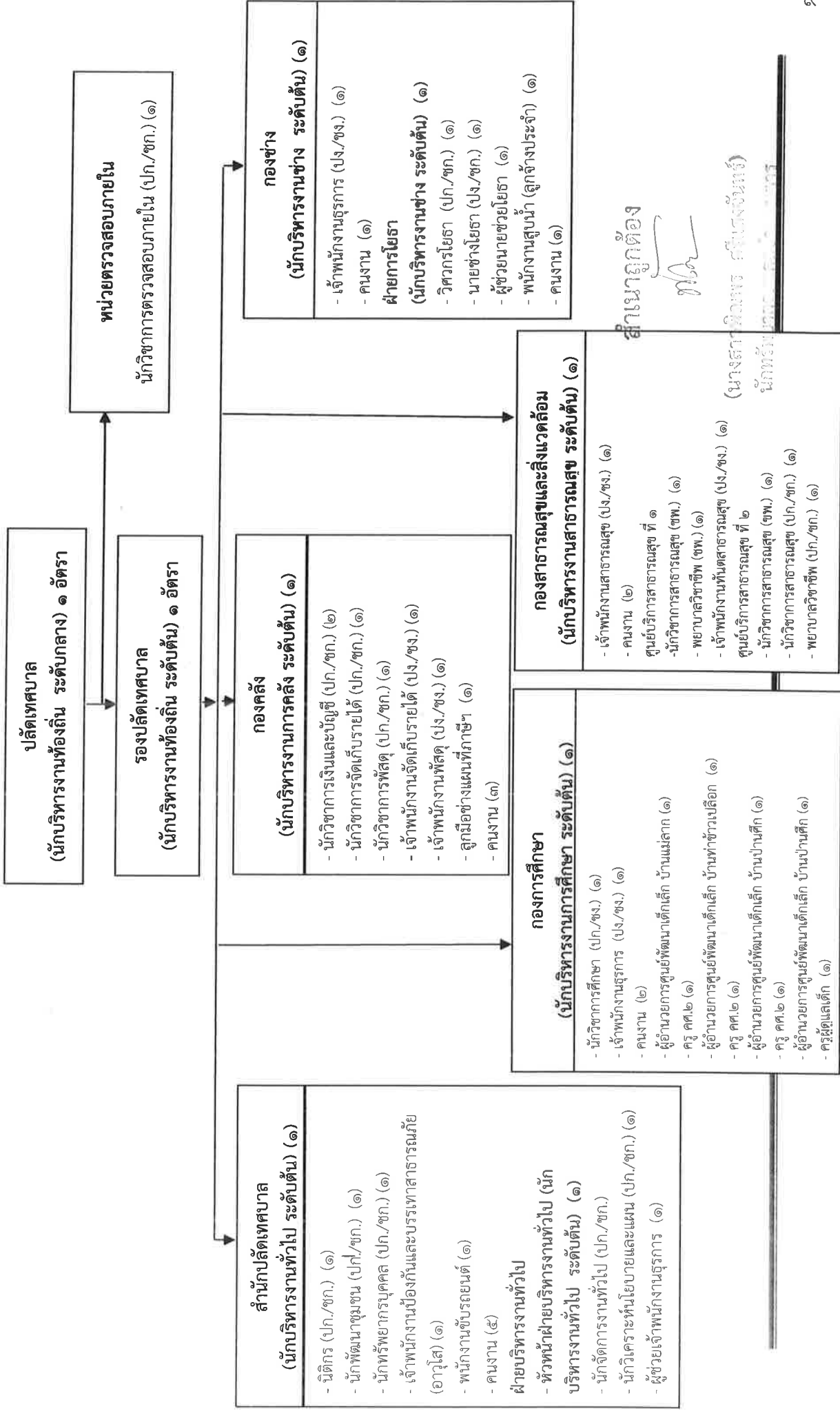
สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนิมพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลท่าช้างเปลือก



โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานพัฒนาชุมชน
๔. งานสวัสดิการสังคม
๕. งานส่งเสริมสุขภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
๖. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
๗. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๘. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (การกิจ) (๑)
- คนงาน ๑ อัตรา

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. งานจัดทำงบประมาณ ๓. งานการเลือกตั้ง
๔. งานธุรการ ๕. งานประชาสัมพันธ์
๖. งานบริการข้อมูล/สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
๗. งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล
๘. งานราชการทั่วไปของเทศบาล
๙. งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี
๑๐. งานนิเทศการสภาเทศบาล
๑๑. งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานนิติการ

๑. งานนิติการ
- นิติกร (ปก./ชก.) (๑)

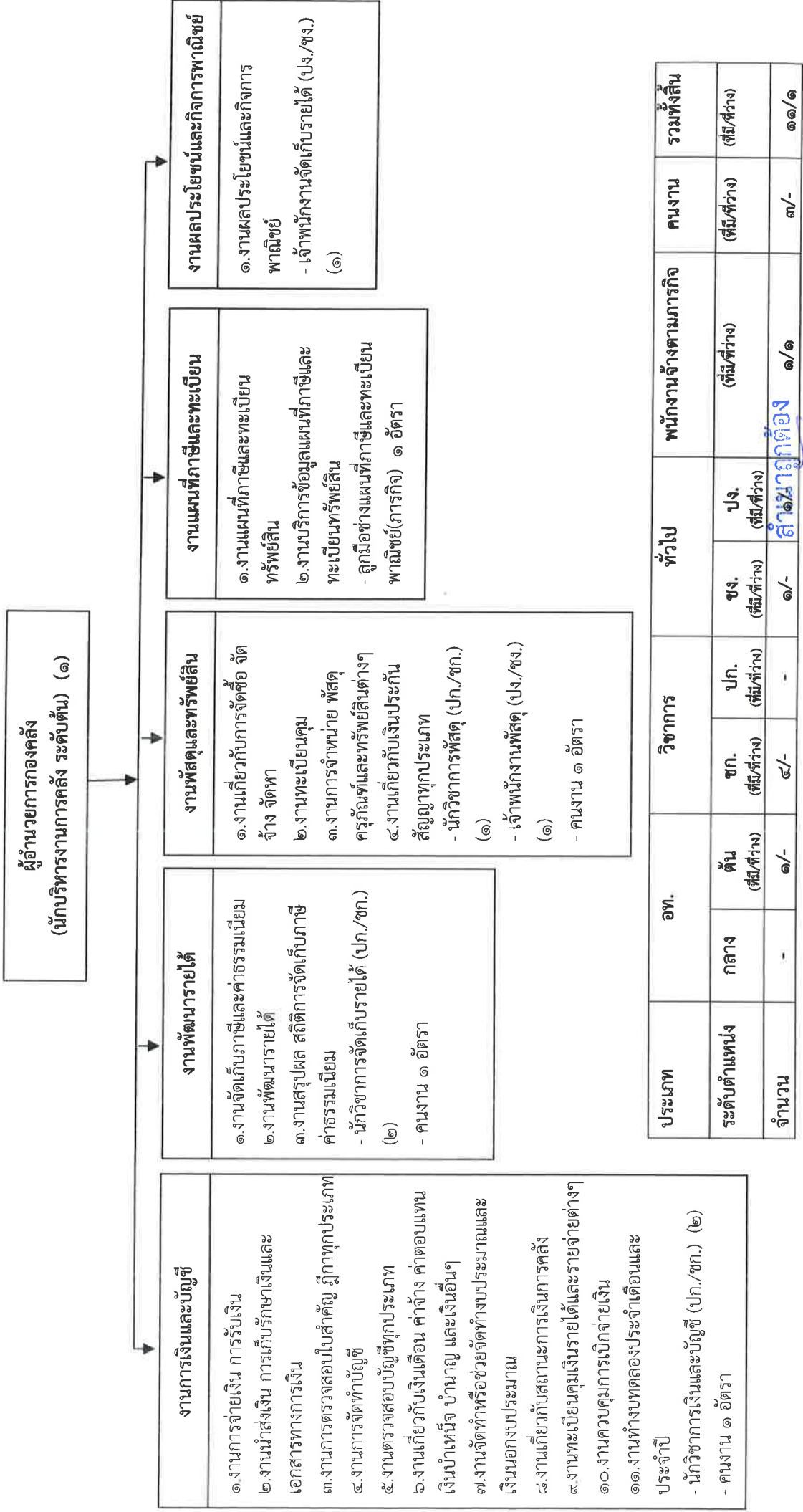
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. งานรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. งานจราจร
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อาวุโส) (๑)
- คนงาน ๔ อัตรา

ประเภท	อพ.		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวมทั้งสิ้น
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชก.	อวุโส		
ระดับตำแหน่ง		(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)
จำนวน	-	๒/-	๒/-	๓/๑	๑/-	๑/๑	๒/-	๕/๑
								๑๕/๒

(นางสาวกนิษฐา ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

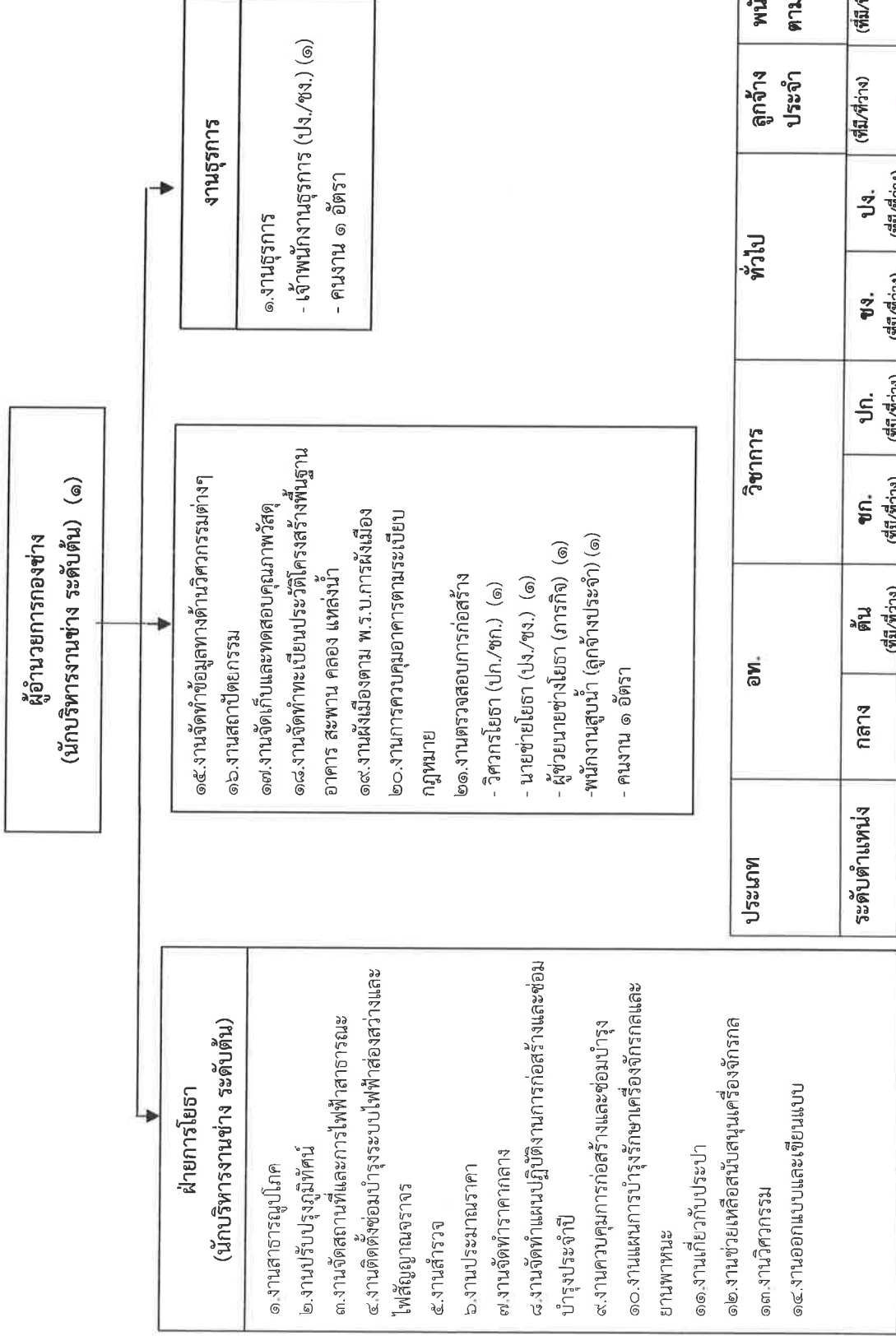
โครงสร้างองค์กร



ประเภท	อ.ท.		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	คนงาน	รวมทั้งสิ้น
	กลาง	ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ชก. (ที่มี/ที่ว่าง)	ปก. (ที่มี/ที่ว่าง)	ชง. (ที่มี/ที่ว่าง)	พง. (ที่มี/ที่ว่าง)			
ระดับตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	-	๑/-	๔/-	-	๑/-	๑/-	๑/๑	๓/-	๑๑/๑

สำเนาถูกต้อง ๑/๑
Wan

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อ.ท.		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	คนงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง										
จำนวน	-	๒/๑	-	๑/๑	๑/-	๑/๑	๑/-	๑/-	๒/-	๙/๓ (ที่มี/ที่ว่าง)

(นางสาวปิยะพร ภิมสงฆ์จันทร์)
 นักบริหารงานช่างระดับต้น

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)

**ศูนย์บริการสาธารณสุข
ที่ ๒**

๑.งานให้บริการด้านสาธารณสุข
๒.งานเภสัชกรรม
๓.งานการแพทย์
๔.งานรักษาพยาบาล
๕.งานศูนย์บริการสาธารณสุข
๖.งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ
๗.งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย
๘.งานกายภาพและอาชีพบำบัด
๙.งานทันตสาธารณสุข
๑๐.งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย
๑๑.งานแพทย์แผนไทย
- นักวิชาการสาธารณสุข (ชพ.)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)
- พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)

(นางสาวพิชญพร ศรีแสงจันทร์)
นักบริหารงานสาธารณสุข

**ศูนย์บริการสาธารณสุข
ที่ ๑**

๑.งานให้บริการด้านสาธารณสุข
๒.งานเภสัชกรรม
๓.งานการแพทย์
๔.งานรักษาพยาบาล
๕.งานศูนย์บริการสาธารณสุข
๖.งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ
๗.งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย
๘.งานกายภาพและอาชีพบำบัด
๙.งานทันตสาธารณสุข
๑๐.งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย
๑๑.งานแพทย์แผนไทย
- นักวิชาการสาธารณสุข (ชพ.)
- พยาบาลวิชาชีพ (ชพ.)
- เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)

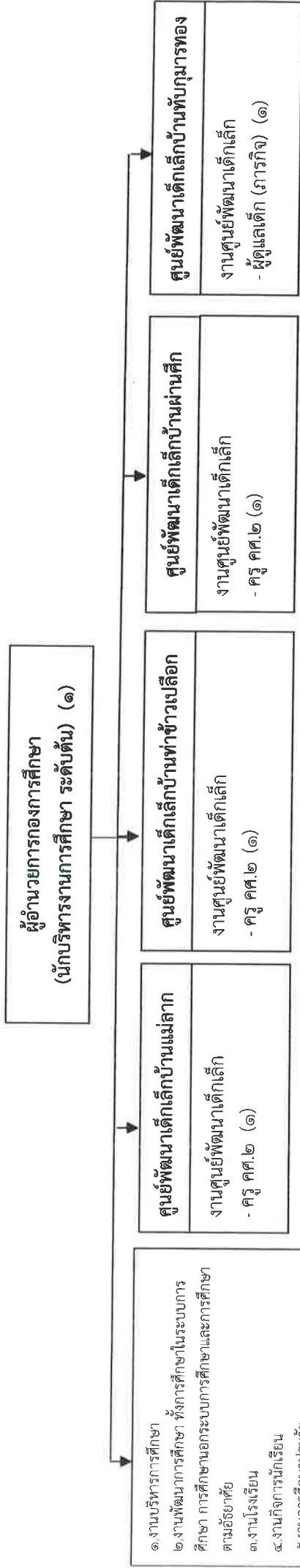
๑.งานสุขวิทยาอนามัยสิ่งแวดล้อม
๒.งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓.งานส่งเสริมสุขภาพ
๔.งานวางแผนด้านสาธารณสุข
๕.งานสุขภาพในสถานประกอบการ
๖.งานคุ้มครองผู้บริโภค
๗.งานการแพทย์ฉุกเฉิน
๘.งานหลักประกันสุขภาพ
๙.งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข
๑๐.งานกฎหมายสาธารณสุข
๑๑.งานบริการรักษาความสะอาด
๑๒.งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
๑๓.งานอาสาสมัครสาธารณสุข
๑๔.งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๕.งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด
๑๖.งานสัตวแพทย์
๑๗.งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม
๑๘.งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศและเสียง
๑๙.งานบริการสาธารณสุข
๒๐.งานธุรการ
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)
- คนงาน ๒ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

[Signature]

ประเภท	วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	คนงาน	รวมทั้งสิ้น
	ระดับตำแหน่ง	กลาง	ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ชพ. (ที่มี/ที่ว่าง)	ปก. (ที่มี/ที่ว่าง)			
จำนวน	-	-	๑/๑	๓/-	๑/-	๑/-	๒/-	๑๐/๑

โครงสร้างกองการศึกษา



๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย
๓. งานโรงเรียน
๔. งานกิจการนักเรียน
๕. งานการศึกษาปฐมวัย
๖. งานขยายโอกาสทางการศึกษา
๗. งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
๘. งานเครือข่ายทางการศึกษา
๙. งานศึกษานันทนาการ
๑๐. งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
๑๑. งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๑๒. งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๓. งานกีฬาและนันทนาการ
๑๔. งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน
๑๕. งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา
๑๖. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๗. งานธุรการ
 - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
 - เจ้าหน้าที่งานธุรการ (พง./ชง.) (๑)
 - คนงาน ๒ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

[Signature]

(นางสาววิไลพร กิ่งแสงจันทร์)
นักบริหารงานบุคคลชำนาญการ

ประเภท	อ.ท.		วิชาการ		ทั่วไป		ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	คนงาน	รวมทั้งสิ้น
	กลาง	ต้น	ชก.	ชก.	พง.	(ที่มีที่ว่าง)				
ระดับตำแหน่ง		(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)				(ที่มีที่ว่าง)
จำนวน	-	๑/๑	๑/-	๑/-	-	๓/-	๑/-	๒/๑		๙/๒

อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสถานงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายปรัชญา แสงระชัย	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายอัคเดช สวียงาม	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัด						
๓	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวกัญญา ทนทาน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นางนฤมล อินทร์ศรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๕	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวชนันท์รัตน์ มุลประการ	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	ว่าง ๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๖	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นายปณชัฏ อินทร์ปัญญา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติกร	
๗	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายปณชัฏ อินทร์ปัญญา	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติกร	
๘	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสาวอภิสรก พู่เฟื่อง	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๙	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๐	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นายเกรียงไกร สุธรรม	เจ้าพนักงานป้องกัน	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	อาวุโส	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					
๑๑	-	นางสาวสุพรรณษา ไซยะลาด	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					
๑๒	-	นายมงคล วิฑูล	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
		พนักงานจ้างทั่วไป	ถ้าเมายุต้อง				
๑๓	-	-	คณงาน	คณงาน	ทั่วไป	-	


(นางสาวพัชราภรณ์ กสิกรชนนท์)


นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๔		นางสาวธณิณณัฐ โกแสนทอง	-	คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๕		นายสันต์ แก้วภาค	-	คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๖		นายสุภชัย ใจดีชะ	-	คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๗		นายสุรียา เดชวงศ์ษา	-	คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
	กองคลัง						
๑๘	๑๒-๒-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นางจันทิมา กุณา	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๙	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นางสาวธิดารัตน์ อุ่นแจ้ง	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๐	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางเรณู หินใหญ่	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๑	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นายศิริวิทย์ ศรีชัยเลิศ	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๒	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นายสมชาติ ทนทอง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๓	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นางสาวอลิสสา สุขบุญชัย	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๔	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางสาวจางรุมล แก้วรามสุข	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๒๕	-	-	-	ผู้ช่วยคู่มือช่างแผนที่ ทะเบียนทรัพย์สิน	ผู้ช่วยคู่มือช่างแผนที่ ทะเบียนและทะเบียนนา	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๖	-	นางสาวพัชรี กับปะพะ		คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖

(นางสาวพัชรี กับปะพะ)

นักวิชาการเงินและบัญชี

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๒๗	-	นางสาววันวิสาข์ กาทะ	-	คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒๘	-	นางสาวเมธวี คำมีสว่าง	-	คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ก.พ. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
	กองช่าง						
๒๙	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายคมกฤษ อินทะปัญญา	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๐	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง ๑ มี.ค. ๒๕๖๔
๓๑	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง ๒ เม.ย. ๒๕๖๔
๓๒	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายอรธพล แก้วรากมสุข	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๓๓	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
	ลูกจ้างประจำ						
๓๔	-	นายณรงค์ชัย ทองคำ	-	พนักงานสูบน้ำ	พนักงานสูบน้ำ		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๓๕	-	นายนิวัฒน์ ไชยรินทร์	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	สัญญาจ้าง ๑๖ มี.ย. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป		ล้าเนฎกต้อง				
๓๖	-	นายศรัณยู อินตะวิชัย		คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
๓๗	-	นางสาวเนติยา อินใจ	(นางสาวเนติยา อินใจ) นักบริหารงานช่างโยธา	คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๓๘	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง ๑ ก.พ. ๒๕๖๖
	ศูนย์บริการสาธารณสุข ที่ ๑						

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๓๙	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นายอาภิน ไชยการ	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชำนาญการ พิเศษ	
๔๐	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	นางกานดา อนุรัตน์	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ชำนาญการ พิเศษ	
๔๑	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	น.ส.มาลินี ท้าวบุญฤทธินิกุล	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
ศูนย์บริการสาธารณสุข ที่ ๒							
๔๒	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นายเสวตชัย ปันแก้ว	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชำนาญการ พิเศษ	
๔๓	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	นางสาวอัจฉรา คำรังษี	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๔๔	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	นางสาวศิระพร ใจวงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๔๕	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	นางสาวเสกิดา เทพอุดม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
พนักงานจ้างทั่วไป							
๔๖	-	นางสาวอรทัย ภิชัย	-	คนงาน	ทั่วไป		สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔๗	-	นางเพ็ญจันทร์ บุญมากาศ	-	คนงาน	ทั่วไป		สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
กองการศึกษา							
๔๘	๑๒-๒-๐๘-๒๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่างเต็ม
๔๙	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางสาวศรียา ชูเขวาน	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕๐	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	นางสาวปิชญานี เจียวภาค	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านแม่ลาภูเก็อง							
๕๑	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานผู้บริหาร		กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๕๒	-	นางสาวจุฑารัตน์ ไกรแสน	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าข้าวเปลือก						
๕๓	-	นางไสพิศ บุญเรือง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานผู้บริหาร		กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๔	-	นางสุพัตรใจเจริญ	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผ่านศึก						
๕๕	-	นางสุพัตรใจเจริญ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานผู้บริหาร		กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๕๖	-	นางสุพัตรใจเจริญ	ครู	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับกุ่มมารทอง						
๕๗	-	นางสาวสุพัตรใจเจริญ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานผู้บริหาร		กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕๘	-	นางสายสมร เต็กประจิม	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕๙	-	นางสาววารุภรณ์ กงทะสร	-	คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๖๐	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน						
๖๑	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นางสาวญาติกา สุขตรวงค์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	

สำเนาถูกต้อง

Wn

(นางสาวพิณพร ศรีสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกวิเคราะห์อัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ร.ร.	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๖๖
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา วันที่ ๑ พ.ค. ๖๕
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
๑๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๕	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สำเนาถูกต้อง
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นางสาววิมลพร ศรีแสงจันทร์)
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ธ.ค. ๖๕
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๒ หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๔	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย. ๖๖
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการโยธา								
๒๗	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๖๔ อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหาของ ก.ท.
๒๘	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๒ เม.ย. ๖๔
๒๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
	<u>พนักงานสูบน้ำ</u>								
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๓๓	(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.พ. ๖๖ อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท.
๓๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๕	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>ศูนย์บริการสาธารณสุข แห่งที่ ๑</u>								
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	พยาบาลวิชาชีพ (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์บริการสาธารณสุข แห่งที่ ๒</u>								
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สำเนาถูกต้อง
๔๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นบค
๔๑	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	(นางสาวพิมพ์พร กิ่งสงฆ์บัณฑิต) นักบริหารบุคคล ก.ท.สุขภาพ
	กองการศึกษา (๐๘)								
๔๒	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓ อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหาของ ก.ท.
๔๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๓ หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕
๔๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ลาภ								**กำหนดเพิ่ม
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู (เงินเดือนอันดับ คศ.๒)	- ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	+๑ -	- -	- -	
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าข้าวเปลือก								**กำหนดเพิ่ม
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คศ.๒	- ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	+๑ -	- -	- -	
๕๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผ่านศึก								**กำหนดเพิ่ม
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คศ.๒	- ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	+๑ -	- -	- -	
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับกฤมรทอง								**กำหนดเพิ่ม
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	- ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	+๑ -	- -	- -	
	รวม	๙	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๗	๖๑	๖๑	๖๑	+๔	-	-	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวกนิษฐ ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของที่มีผลต่อเทศบาลท่าข้าวเปลือก

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๑๗	๙	-	๒๘
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๓	-	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	-	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๑	-	๒	๑๒	๑	-	๑๖
รวม	๑	๑	๔	๓๒	๑๐	-	๔๘
คิดเป็นร้อยละ	๒.๐๘	๒.๐๘	๘.๓๓	๖๖.๖๘	๒๐.๘๓	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติกร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๘) นักวิชาการพัสดุ ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๐) พยาบาลวิชาชีพ ๑๑) วิศวกรโยธา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) เจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข ๖) นายช่างโยธา ๗) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย สำเนาถูกต้อง 

(นางสาวกนิษฐ คุ้มสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกและ ช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาใน หลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรใน เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔๘.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๒	๑	-	๔	๔๗.๕๐
วิชาการ	-	-	๓	๑	๒	๗	๒	-	๑๕	๓๙.๘๗
ทั่วไป	-	๑	๒	๒	๑	-	๑	-	๗	๓๗.๔๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๕๗.๖๗
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๘.๐๐
พนักงานจ้าง	-	๑	๕	๗	๒	๑	-	-	๑๖	๓๖.๓๘
รวม	-	๒	๑๐	๑๐	๖	๑๒	๕	๕	๔๘	๓๗.๐๒
คิดเป็นร้อยละ	-	๔.๑๘	๒๐.๘๓	๒๐.๘๓	๑๒.๕๐	๒๕.๐๐	๘.๓๓	๘.๓๓	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ครู	-	๑	-	๑
๒	ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	๑
	รวม	-	๒	-	๒

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวกัญญา ศรีแก้ว)
 นักบริหารฯ ๓ ระดับบริหาร

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกอันประกอบด้วยผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้ายความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวศิลาพร สิมศิริแสง)

ผู้อำนวยการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาลมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนิรมพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำหรับการดำเนินงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้

ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

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

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

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววิไลพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(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 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสิมมาพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑	นายปรัชญา แสงระวี	ปลัดเทศบาล	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๒๖ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-
๒	นายอัศเดช สายนาม	รองปลัดเทศบาล	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-
๓	สิ้นนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
๔	นางสาวกันยา ทนทาน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๕ ปี	-	-	-	-
๕	นางนงนุช อินทะรังษี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-
๖	นายบัณฑิตภูมิ อินตะปัญญา	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑ เดือน	-	-	+๑	-
๗	นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-
๘	นางสาวชนนทีรัตน์ มูลประภากร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๓ ปี ๑ เดือน	-	+๑	-	-
๙	นางสาวอภิสรา พู่เฟื่อง	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๘ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-
๑๐	นายเกรียงไกร สุธรรม	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อ.ส.	ป.ส. (ช่างยนต์)	๑๖ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-
๑๑	กองคลัง (๑๔)								
๑๒	นางจันทิมา กุณนา	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๒๖ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	-
๑๓	นางสาวจิตติรัตน์ อุ่นเป็ง	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๘ ปี ๕ เดือน	-	-	-	-
๑๔	นางสาวอรุณ ทินใหญ่	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๑๐ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-
๑๕	นายสิริวิชัย ศรีชัยเลิศ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๑๗ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	+๑

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษา		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑๔	นายสมชาติ ทนทอง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๗ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-
๑๕	นางสาวอลิสรา สุขขัญชาชัย	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑
๑๖	นางสาวจางรุมล แก้วรากมุง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-
	กองช่าง (๑๕)								
๑๗	นายคมภฤช อินทะปัญญา	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	๒๕ ปี	-	-	-	-
๑๘	นายอรรถพล แก้วรากมุง	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๓ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๑๙	นายอกัน เขยการ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชพ.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๖ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-
๒๐	นายเสด็จชัย ปันแก้ว	นักวิชาการสาธารณสุข	ชพ.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๖ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-
๒๑	นางกานดา อนุรัตน์	พยาบาลวิชาชีพ	ชพ.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒๗ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-
๒๒	นางสาวอังณา คำรังสี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕ ปี ๒ เดือน	-	+๒	-	-
๒๓	นางสาวศิวพร ใจวงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-
๒๔	นางสาวมาลีณี ทักบุญญานิกุล	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๕ ปี ๖ เดือน	-	-	-	+๑
๒๕	นางสาวไฉนิกา เทพอุดม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖ เดือน	สำเนาถูกต้อง	-	+๑	-
	กองการศึกษา (๑๘)								
๒๖	นางสาวตุริยา ชูเชาวน์	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	-
๒๗	นางสาวปัทมขวัญ เขียวภาค	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๕ ปี	(นางสาวณิชากร ศรีเสด็จจันทร์) นักบริหารงานธุรการ	-	+๑	-
๒๘	นางสาวญาติกา สุขตรงวงศ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-

พนักงานมีความต้องการฝึกอบรม
เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	มีความต้องการ อบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา พนักงาน
๑	นายปรัชญา แสงระซึก	ปลัดเทศบาล	หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑
๒	นายอัคเดช สวยงาม	รองปลัดเทศบาล	หลักสูตรความรู้/ทักษะ ของตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑
๓	นางสาวกัญญา ทนทาน	หัวหน้าสำนักปลัด	หลักสูตรเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๔	นางนฤมล อินทะรังษี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	หลักสูตรความรู้/ทักษะ ของตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑
๕	นายบัณฑิต ฐิติปัญญา	นักจัดการงานทั่วไป	หลักสูตรความรู้/ทักษะ ของตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑
๖	นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	หลักสูตรด้านการ บริหารงานบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๗	นางสาวชนันท์รัตน์ มูลประการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	หลักสูตรความรู้/ทักษะ ของตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑
๘	นางสาวอภิสร่า พูเฟื่อง	นักพัฒนาชุมชน	หลักสูตรความรู้/ทักษะ ของตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑
๙	นายเกรียงไกร สุธรรม	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	หลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๑๐	นางจันทิมา กุณา	ผู้อำนวยการกองคลัง	หลักสูตรเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๑๑	นางสาวธิดารัตน์ อุ่นเป็ง	นักวิชาการพัสดุ	หลักสูตรเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๑๒	นางสาวเรณู หินใหญ่	นักวิชาการเงินและบัญชี	หลักสูตรเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๑๓	นายสิริวิชญ์ ศรีชัยเลิศ	นักวิชาการเงินและบัญชี	หลักสูตรเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๑๔	นายสมชาติ ทนทอง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	หลักสูตรเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๑๕	นางสาวอลิสา สุขปัญญาชัย	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	หลักสูตรเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๑๖	นางสาวจารุมล แก้วรากมุก	เจ้าพนักงานพัสดุ	หลักสูตรความรู้/ทักษะ ของตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑
๑๗	นายคมกฤษ อินทะปัญญา	ผู้อำนวยการกองช่าง	หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	มีความต้องการ อบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา พนักงาน
๑๘	นายอรรถพล แก้วรากมูข	นายช่างโยธา	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๑๙	นายอากัน ไชยการ	นักวิชาการสาธารณสุข	หลักสูตรความรู้/ ทักษะของตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑
๒๐	นายเสวตชัย ปิ่นแก้ว	นักวิชาการสาธารณสุข	หลักสูตรความรู้/ ทักษะของตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑
๒๑	นางสาวอัจฉรา คำรังษี	นักวิชาการสาธารณสุข	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๒๒	นางกานดา อนุรัตน์	พยาบาลวิชาชีพ	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๒๓	นางสาวศิวะพร ใจวงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๒๔	นางสาวโสภิตา เทพอุดม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	หลักสูตรเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๒๕	นางสาวมาลินี ท้าวบุญญาภินิกุล	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	หลักสูตรเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๒๖	นางสาวดุริยา ชูเชาวน์	นักวิชาการศึกษา	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๒๗	นางสาวปพิชญาน์ เขียวภาค	เจ้าพนักงานธุรการ	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๒๘	นางสาวญาติกา สุขตระวงศ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๒๙	นายณรงค์ชัย ทองคำ	พนักงานสูบน้ำ	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๓๐	นางสุพัตร ใจอารีย์	ครู	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๓๑	นางสาวสุพรรณษา ไชยะลาด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๓๒	นายนิวัฒน์ ไชยริยทร์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๓๓	นางสายสมร เต้าประจิม	ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๓๔	นายมงคล วิบูล	พนักงานขับรถยนต์	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร ศรีนงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	มีความต้องการ อบรมหลักสูตร	ตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา พนักงาน
๓๕	นายสุภชัย ใจดีชะ	พนักงานจ้างทั่วไป	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๓๖	นายสุรียา เดชวงศ์ษา	พนักงานจ้างทั่วไป	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๓๗	นายวสันต์ แก้วกาศ	พนักงานจ้างทั่วไป	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๓๘	นางสาวธณัฏฐ์ โกแสนโต	พนักงานจ้างทั่วไป	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๓๙	ศรันยู อินตะวิชัย	พนักงานจ้างทั่วไป	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๔๐	นางสาวนติยา อินใจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๔๑	นางเพ็ญจันทร์ บุญมากาศ	พนักงานจ้างทั่วไป	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๔๒	นางสาวอรทัย ภิชัย	พนักงานจ้างทั่วไป	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๔๓	นางสาวเมธาวี คำมีสว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
๔๔	นางสาวพัชรี กีบปะพะ	พนักงานจ้างทั่วไป	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๔๕	นางสาววันวิสาข์ กาทะ	พนักงานจ้างทั่วไป	อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรประจำปี	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
๔๖	นางสาววราภรณ์ กงทะสร	พนักงานจ้างทั่วไป	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวณิชาพร เกียรติจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমุ่เทศกั้กดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดพัฒนา ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาล
- ๒) เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล
- ๓) พนักงานเทศบาลมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) พนักงานเทศบาลมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววิมลพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล
๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ๒ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม
๓. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดี

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวกนิษฐา ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑.๑ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมวัยเทศบาลบรรจุใหม่	๒	๓	๒	๒๘,๘๐๐	๔๓,๒๐๐	๒๘,๘๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น/จังหวัด เชียงราย
	๑.๒ โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล	๗	๗	๔	๒๘๑,๕๐๐	๑๙๗,๕๐๐	๑๑๒,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น/จังหวัด เชียงราย
รวม			๙	๑๐	๖	๒๗๐,๓๐๐	๒๔๐,๗๐๐	๑๔๐,๘๐๐		

ถ้าเมานุกต้อง



(นางสาววิมลพร กวีแสงจันทร์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๑.๑ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้กฎหมายเกี่ยวกับกรปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าช้างเวียง
๒. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล	๒.๑ โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	รวม		๑๖๐	๑๖๐	๑๖๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐		

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพินทร กวีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑ โครงการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	-	-	-	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒. ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ของเทศบาล	๒.๑ โครงการกฎหมายน่ารู้ชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
รวม			๑๖๐	๑๖๐	๑๖๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		

อำนาจถูกต้อง



(นางสาวกัญญาพร ศรีโสมจันทร์)
นักบริหารงานบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑.๑ โครงการจิตอาสา ร่วมใจพัฒนา รักษาความสะอาดตำบลท่าช้างเวเปือก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าช้างเวเปือก
	๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าช้างเวเปือก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าช้างเวเปือก
	๑.๓ กิจกรรมแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์เทศบาลตำบลท่าช้างเวเปือก	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาของเทศบาลตำบลท่าช้างเวเปือก	๘๐	๘๐	๘๐	-	-	-	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าช้างเวเปือก
รวม			๒๔๐	๒๔๐	๒๔๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐		

อำนาจถูกต้อง



(นางดวงเดือนพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒๗๐,๓๐๐	๒๕๑,๓๐๐	๑๔๐,๘๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๔๐๕,๓๐๐	๓๗๕,๗๐๐	๒๗๕,๘๐๐	

สำเนาถูกต้อง



(นางศรจิตพร ศรีแสงจันทร์)
นักพัฒนาระบบงานบุคคล

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือกทราบ

ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร คุ้มแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ตลอดจนแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และพนักงานของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสิริพร เกียรติจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลอาวุโส

ภาคผนวก

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาพนักงาน นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๕ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ ชาย จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
- อายุ อยู่ระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ อายุ อยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๒ บาท อายุ อยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ อายุมากกว่า ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๘
- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๔ ระดับ อนุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒๒ และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗
- ระยะเวลาการทำงาน พบว่า อายุการทำงาน ต่ำกว่า ๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๒ ตั้งแต่ ๑-๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ อายุการทำงาน ตั้งแต่ ๔-๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ อายุการทำงาน ๗-๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๖
- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๘ ครู ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๔ ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ ประเภทวิชาการ ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๔ ประเภททั่วไป ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ประเภทสายงานการสอน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสิณพร ศรีแสงจันทร์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๘๒.๒๒
๒	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๗๕.๕๖
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๕๕.๕๖
๔	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๕๑.๑๑
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๔๘.๘๙
๖	การทำข้อมัติท้องถิ่น ข้อมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๓๕.๕๖
๗	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๘	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๒๖.๖๗
๙	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๒๔.๔๔
๑๐	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๑๗.๗๘

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๔๔.๔๔
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๓๗.๗๘
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๓๗.๗๘

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนิพนธ์ ศรีแสงจันทร์)
นักบริหารงานบุคคลชำนาญการ

๔	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๓๑.๑๑
๕	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๖	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๗	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๘	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๒๔.๔๔
๙	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๒๔.๔๔
๑๐	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๒๒.๒๒

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๓๕.๕๖
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๓๑.๑๑
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๓๑.๑๑
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๕	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๖	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๒๐.๐๐
๗	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๑๕.๕๖
๘	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๑๕.๕๖

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๙	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๑๓.๓๓
๑๐	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๑๓.๓๓

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจระยะเวลาฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรที่ ๑ - ๕ ร้อยละ ๘๘.๘๘ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ ร้อยละ ๔.๔๔ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๖.๖๗ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๔ สัปดาห์

ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจระยะเวลาฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรที่ ๖ - ๑๐ ร้อยละ ๘๘.๒๒ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๑-๓ วัน ร้อยละ ๑๑.๑๑ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน และร้อยละ ๖.๖๗ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๔-๖ วัน

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๔.๔๔ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย และรองลงมา จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๑๓.๓๓ , กรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๒.๒๓

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพินิจพร ศรีนงจันทร์)
ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชน



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ที่ ๓๑๔ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองทุกกอง | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ พร้อมการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวมาลัย กัปปะหะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิมพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวมาลัย กัปปะหะ	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายปรัชญา แสงระชัย	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายอัคเดช สวองาม	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางจันทิมา กุณา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายคมกฤษ อินทะปัญญา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวกัญญา ทนทาน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/ เลขานุการ
๗. นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางสาวมาลัย กัปปะหะ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม โดยมีวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ที่ ๓๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานฯ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งนักทรัพยากรบุคคล กล่าวถึงความสำคัญและ ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ที่ประชุมได้รับทราบ และแจ้งคำสั่ง ตามคำสั่ง ทต.ท่าข้าวเปลือก ที่ ๓๑๔/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการให้เป็นไปตาม ข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางสาวพิมพร
ศรีแสงจันทร์

ให้ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบความสำคัญ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีรายละเอียดดังนี้

ความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
 ๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
 ๓. เป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริการประชาชน และคุณธรรมและจริยธรรม

(นางสาวพิมพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา
- (๕) การสอบงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงาน ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

- สายงานผู้บริหารท้องถิ่น
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น
- ประเภทวิชาการ
- ประเภททั่วไป
- ประเภทสายการสอน

๓.๓ แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)

ข้อ ๑.๕ แผนการพัฒนาศูนย์ราชการ

มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ/แผนพัฒนาศูนย์ราชการ/กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์/มีการประชุมคณะทำงาน/และปฏิบัติตามแผน

ข้อ ๑.๖ การฝึกอบรมบุคลากรของ อปท.

จัดทำแผนพัฒนาศูนย์ราชการประจำปี และมีการฝึกอบรมพัฒนาศูนย์ราชการตามแผนการศึกษาค้นคว้าข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือ

สำเนาถูกต้อง

ท.๒

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม และมีการสรุปผลรายงานการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร

ข้อ ๑.๗ การส่งเสริมพัฒนาความรู้

ข้อ ๑.๘ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของ อปท.

ข้อ ๑.๙ การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม

ข้อ ๑.๑๐ การจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม

- ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แจ้งให้กับคณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบไปแล้วนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการวิเคราะห์ SWOT ข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประกอบด้วย วิเคราะห์องค์กร ตามข้อมูล ดังนี้

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้นผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน(ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ในระดับองค์กร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- พนักงานมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- พนักงานมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- พนักงานมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและพนักงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววิมลพร ศรีแสงจันทร์)

นักบริหารบุคคลชำนาญการ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- พนักงานมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของพนักงาน
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์กรความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

และต่อเนื่อง

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งพนักงาน

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้
 ๓. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
 ๔. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
 ๕. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน (นางสาวพิมพ์กร ศรีแสงจันทร์)
 ๖. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)
- จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ. เชียงราย กำหนด

เลขานุการ

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด นักรพพยากรบุคคล ได้ออกแบบสอบถามและได้แจกให้ทุกคนได้ตอบสอบถามไปแล้ว ได้ผลความต้องการในการพัฒนาบุคคล หลักสูตร การฝึกอบรมโครงการที่ต้องการอบรม ของบุคลากรในสังกัด เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามแบบสอบถามและได้สรุปผลการสำรวจความต้องการในการอบรมของบุคลากร ดังนี้

ผลสรุปการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๕ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ ชาย จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

- อายุ อยู่ระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ อายุ อยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๒ บาท อายุ อยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ อายุมากกว่า ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๘

- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๔ ระดับ อนุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒๒ และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗

- ระยะเวลาการทำงาน พบว่า อายุการทำงาน ต่ำกว่า ๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๒ ตั้งแต่ ๑-๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ อายุการทำงาน ตั้งแต่ ๔-๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ อายุการทำงาน ๗-๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๖

- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๘ ครู ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๔ ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ ประเภทวิชาการ ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๔ ประเภททั่วไป ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ประเภทสายงานการสอน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

สำเนาถูกต้อง



ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

(นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์)

นักขันธ์เขตบุคคลส่วนราชการ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๘๒.๒๒
๒	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๗๕.๕๖
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๕๕.๕๖

๔	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๕๑.๑๑
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๔๘.๘๙
๖	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๓๕.๕๖
๗	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๘	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๒๖.๖๗
๙	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๒๔.๔๔
๑๐	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๑๗.๗๘

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๔๔.๔๔
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๓๗.๗๘
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๓๗.๗๘
๔	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๓๑.๑๑
๕	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๖	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๗	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๘	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๒๔.๔๔
๙	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๒๔.๔๔
๑๐	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๒๒.๒๒

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนิมิตร์ ศรีแสงจันทร์)
ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๓๕.๕๖
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๓๑.๑๑
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๓๑.๑๑
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๕	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๒๘.๘๙
๖	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๒๐.๐๐
๗	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๑๕.๕๖
๘	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๑๕.๕๖
๙	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๑๓.๓๓
๑๐	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๑๓.๓๓

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจระยะเวลาฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรที่ ๑ - ๕ ร้อยละ ๘๘.๘๙ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ ร้อยละ ๔.๔๔ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๖.๖๗ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๔ สัปดาห์

ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจระยะเวลาฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรที่ ๖ - ๑๐ ร้อยละ ๘๘.๒๒ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๑-๓ วัน ร้อยละ ๑๑.๑๑ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน และร้อยละ ๖.๖๗ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๔-๖ วัน

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๔.๔๔ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัด
เชียงราย และรองลงมา จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๑๓.๓๓ , กรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๒.๒๓

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจะเป็น
ข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของพนักงานในสังกัด
เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์
ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์)

ประธานฯ

ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในแต่ละหัวข้อ ประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้ ให้ผู้ช่วยเลขานุการเป็นคนชี้แจง

นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนานั้นต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๒. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

เพื่อนำข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ งาน และอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของ ทต.ท่าข้าวเปลือก มาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาทุกสายงาน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

ขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร ร่วมกันพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาแล้ว สรุปว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ให้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและปฏิบัติงาน

๓.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills)

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

๔. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาพนักงาน เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ประชุม

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณา แล้วลงมติให้จัดทำกรอบแนวคิด ผ่านการทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องคน ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่ บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ประกอบการจัดทำแผนด้วย ตามผลการวิเคราะห์ที่ฝ่ายเลขานุการแจ้ง

๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาล จึงขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณา และสรุปที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้ ๔ ทาง ได้แก่ ๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร ๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนากุศลกร ๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT โดยมอบหมายให้ ผู้ช่วยเลขานุการฯ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์การพัฒนาของ ทต.ท่าข้าวเปลือก นำมาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ที่ประชุม

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาข้อมูล และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรทั้งหมด ๕ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และครอบคลุมการพัฒนากุศลกรในด้านต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากุศลกรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนากุศลกรนั้น จะเน้นการพัฒนากุศลกรตามสายงานเป็นลำดับแรก ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือ หลายหลักสูตร ดังนี้

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวปิณฑร ศรีสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

วิธีการพัฒนาสำหรับ พนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง ทด.ท่าข้าวเปลือก จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.ท.จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------------|---------------|------------------|
| ๑. การปฐมนิเทศ | ๒. การฝึกอบรม | ๓. การศึกษาดูงาน |
| ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา | ๕. การสอนงาน | |
| ๖. การให้คำปรึกษา | ๗. การประชุม | |

๘. แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณาแผนงาน/โครงการตามข้อบัญญัติ และกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากร แยกตามยุทธศาสตร์

ประธานฯ

มอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ จัดทำรายละเอียดโครงการ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของ ทด.ท่าข้าวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๙. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เพื่อให้ทราบถึงประมาณการค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี อ้างอิงมาจากข้อบัญญัติ หมวดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของแต่ละแผนงาน รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ในโครงการฝึกอบรม โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นฐาน และประมาณการเพิ่มขึ้น ๕ % สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙

๑๐. การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร มีความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม

กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ก่อนหลังการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจิตพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๖. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ให้จัดแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ประธานฯ

- ตามที่คณะกรรมการทุกท่าน ได้มีมติเห็นชอบ แผนงาน หลักสูตร โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรของ ทต.ท่าข้าวเปลือก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในการปฏิบัติราชการ งานในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ให้มีการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ถูกหลักกฎหมาย และพัฒนาท้องถิ่นบริการให้กับพี่น้องประชาชนตำบลท่าข้าวเปลือก ในลำดับขั้นตอนต่อไป มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายเลขานุการ รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่ง ก.ท.จังหวัดเชียงราย เพื่อให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ต่อไป

ที่ประชุม

เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

นางสาวกัญญา ทนทาน

- รับทราบ /ถือปฏิบัติ และจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

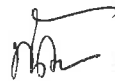
เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ

- เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างคะถ้าไม่มีมติฉันขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดทำรายงานการประชุม

(นางสาวพินพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวมาลัย กัปพะพะ)

นายกเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก/ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพินพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๖

วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวมาลัย กัปปะพะ	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายปรัชญา แสงระชัย	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายอัคเดช สวงาม	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางจันทิมา กุณา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายคมกฤษ อินทะปัญญา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวกัญญา ทนทาน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/ เลขานุการ
๗. นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางสาวมาลัย กัปปะพะ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

- แจ้งหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งนักทรัพยากรบุคคล กล่าวถึงการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ให้ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับใหม่

นางสาวพิณพร

ศรีแสงจันทร์

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมให้ทราบถึงแนวทางปฏิบัติของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสั่งการที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มีข้อสั่งการ ดังนี้ **สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลงานาญการ

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๓. ส่วนประกอบของแผนแม่บท ๑๙ หัวข้อ ประกอบด้วย

๑) หลักการและเหตุผล

๒) วัตถุประสงค์

๓) กลุ่มเป้าหมาย

๔) หลักการและแนวคิด

๕) ความเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

๖) ทฤษฎีและความรู้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๗) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๘) ความรู้สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๙) ทักษะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๐) สมรรถนะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๑) หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๒) วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓) การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรท้องถิ่น

๑๔) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๑๕) กระบวนการพัฒนาบุคลากร

๑๖) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๑๗) ความรับผิดชอบ

๑๘) ความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๑๙) การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๔. ส่วนประกอบของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นแบบใหม่

๑) ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะ


ดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง

 (นางสาวพิมพร กิ่งสงจันทร์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

๓) ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาศูนย์ราชการ

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาศูนย์ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาศูนย์ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

และลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

๔) ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ

๕) ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์ราชการ

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

(รายละเอียดตัวอย่างแผนพัฒนาศูนย์ราชการ ๓ ปี อยู่ในเอกสารการประชุมที่ได้แจกให้ คณะกรรมการแล้ว)

ประธานฯ

ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ราชการ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามส่วนประกอบของแผนพัฒนาศูนย์ราชการตามตัวอย่างของ กรมฯ ประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้ ให้ผู้ช่วยเลขานุการเป็นคนชี้แจง

นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ระบุ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ราชการ ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ราชการ ๓ ปี

๑.๒ วัตถุประสงค์

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ระบุ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตาม เหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมือง พัทยา) แต่ละแห่ง



(นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) แต่ละแห่งโดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ

ขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณาวัตถุประสงค์แล้ว สรุปว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนิมพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุข

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) สํารวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนํามาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ในการพัฒนาทักษะความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรอย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญอย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากําลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากําลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากําลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อัตรากําลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ทั้งกรอบอัตรากําลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจําแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จําแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกําลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒.๗ การจําแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ข้อมูลการจําแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ต้องวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณา แล้วลงมติให้จัดทำส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากรภารกิจอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลักและภารกิจรอง วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค และเรื่องอื่นๆตามหัวข้อของส่วนที่ ๒ ที่จะทำให้ส่วนประกอบของแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามรูปแบบที่กำหนด โดยมอบหมายให้ ผู้ช่วยเลขานุการฯ รวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลตามแนวทางที่กำหนด

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี



(นางสาวศิรินทร์ ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ดังนี้

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

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

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวจิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบ

ได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณา และสรุปที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาจัดทำ ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนา

บุคลากรตามหัวข้อของส่วนที่ ๓ โดยมอบหมายให้ ผู้ช่วยเลขานุการฯ **สำนักงานผู้สูงอายุ** จัดทำข้อมูลตามแนวทางที่กำหนด

(ลายเซ็น)

(นางสาวนิลเพชร ศรีนสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาข้อมูล ทั้งหมด ๕ ด้าน เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากร แยกตามยุทธศาสตร์

ประธานฯ

มอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ จัดทำรายละเอียดโครงการ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของ ทต.ท่าข้าวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร มีความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม

กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
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
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนิลนทร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ให้จัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับใหม่) ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัด เชียงราย

ประธานฯ

- ตามที่คณะกรรมการทุกท่าน ได้มีมติเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับใหม่) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในการปฏิบัติราชการ งานในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ให้มีการทำงาน เป็นไปอย่างถูกต้อง ถูกหลักกฎหมาย และพัฒนาท้องถิ่นบริการให้กับพี่น้องประชาชน ตำบลท่าข้าวเปลือก ในลำดับขั้นตอนต่อไป มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ฝ่าย เลขานุการ รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่ง ก.ท.จ.เชียงราย เพื่อให้ความเห็นชอบ และ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

ที่ประชุม

เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาล ตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

นางสาวกันยา ทนทาน

- รับทราบ /ถือปฏิบัติ และจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ

- เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างคะถ้าไม่มีมติฉันขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดทำรายงานการประชุม

(นางสาวพิมพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวมาลัย กัมปะหะ)

นายกเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก/ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิมพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ที่ ๓๕๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจึงแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองทุกกอง | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก ทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวมาลี กัปปะพะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกนิษฐา ศรีสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๑	โครงการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง อ.แม่จัน จ.เชียงราย - กิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม	๑. เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในองค์กร ๒. เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรของเทศบาล ๓. เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติและแนวความคิดในการปฏิบัติงานและพัฒนาเทศบาลตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๔. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลยิ่งขึ้น	ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐ (บาท)	๕๐,๐๐๐ (บาท)	๕๐,๐๐๐ (บาท)	๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๘๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในทุกระดับไม่ต่ำกว่า ๘๐% ๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และประสิทธิผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและพนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากขึ้น ๕. ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและพนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	สพ.	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพินิจพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)			
๒	โครงการกฎหมายนำร่องชุมชน	๑. เพื่อส่งเสริมให้ความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับชุมชน ๒. เพื่อส่งเสริมและอบรมให้บุคลากร ทด.ท.ท.ก้าวเบร็อกได้มีความรู้ความเข้าใจระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับชุมชน	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ผู้นำในพื้นที่ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๘๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในทุกด้านไม่น้อยกว่า ๘๐% ๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปรับใช้ในการทำงานให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น	สบ.	

ถ้าหากถูกต้อง



(นางสาววิมลพร ศรีแสงจันทร์)
 อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)			
๓	โครงการอบรมให้ความรู้ กฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ	๑. เพื่อส่งเสริมให้ความรู้ด้าน ระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับ การบริหารราชการ ๒. เพื่อส่งเสริมและอบรมให้ บุคลากร ทต.ทท.ข่าวเลือกได้มี ความรู้ความเข้าใจระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑. มีผู้เข้าร่วม โครงการไม่ น้อยกว่า ๘๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ ในทุกระดับไม่ น้อยกว่า ๘๐% ๓. ร้อยละของผู้ เข้ารับการอบรม สามารถนำความ รู้ที่ได้จากการ อบรมไปปรับใช้ ในการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	๑. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและการทำงานให้มี คุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ ๒. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการ ส่งเสริมและอบรมให้บุคลากร ได้มีความรู้ความเข้าใจระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติราชการ	สพ.

อำนาจถูกต้อง



(นางสาววิมลพร กิ่งแสงสูงเนิน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๔	โครงการฝึกอบรมซ่อมแซม ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำบลท่าข้ามเปลือก	๑. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ให้แก่มัคคุเทศการด้านกาารป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย และสามารถ ช่วยเหลือในการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน และทางราชการได้อย่างถูกต้อง ๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งเสริม ทักษะในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัย ๓. เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ใน รูปแบบต่างๆ และสามารถช่วย เหลือราษฎรที่ประสบภัยได้ทัน ทั่วถึง	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และ อปพร. และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑. มีผู้เข้าร่วม โครงการไม่ น้อยกว่า ๘๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ ในทุกด้านไม่ น้อยกว่า ๗๐% ๓. ร้อยละของผู้ เข้ารับการอบรม สามารถนำความ รู้ที่ได้จากการ อบรมไปปรับใช้ ในการทำงานได้ มีประสิทธิภาพ มากขึ้น	๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยและสามารถช่วยเหลือใน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้กับประชาชน และทางราชการได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม ๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคนิควิชาการที่เกี่ยวข้อง กับการป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย รวมทั้งเสริมทักษะในการปฏิบัติ งานการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ๓. บุคลากรได้รับความรู้ในรูปแบบ ต่างๆ และสามารถช่วยเหลือราษฎร ได้ทันทั่วถึง	ส.ป.

อำนาจเอก



(นางสาวพิมพ์พร ศรีเมธีรัมย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๕	โครงการจิตอาสา ร่วมใจพัฒนา รักษาความสะอาด ตำบลท่าข้าวเปลือก	๑. เพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมโครงการในการช่วยเหลือสังคม ๒. เพื่อสร้างความเสียสละ ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ ๓. เพื่อทำความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีสภาพดีขึ้นตามความเหมาะสม ๔. เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับผู้เข้าร่วมโครงการให้มีจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นการจัดเก็บค่า จิตใจให้กับสมาชิกให้เห็นคุณค่าของการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ๕. เพื่อขับเคลื่อนโครงการจิตอาสาเราทำความดีด้วยหัวใจในพื้นที่ตำบลท่าข้าวเปลือก	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑๐,๐๐๐ (บาท)	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้กระบวนการ การจัดการรวมเพื่อสาธารณประโยชน์ ๒. สร้างจิตสำนึกให้เกิดความเสียสละ ความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหมู่คณะ เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งเป็นการจัดเก็บค่าทางจิตใจ ๓. ผู้เข้าร่วมโครงการได้ความรู้ วัฒนธรรม และปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนาได้อย่างเหมาะสม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ข้าราชการบรรจุใหม่ ในแต่ละปีงบประมาณ	๒๘,๘๐๐ (บาท)	๔๓,๒๐๐ (บาท)	๒๘,๘๐๐ (บาท)	ข้าราชการบรรจุใหม่ ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวกนิษฐา ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๗	โครงการจัดฝึกอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง เกิดการ แลกเปลี่ยน	พนักงานเทศบาล ครู ผดต. และพนักงานจ้าง ในแต่ละ ส่วนราชการเข้าร่วมโครงการ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๘๐ %	บุคลากรเทศบาล เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และสร้างเสริม	ทุกส่วน ราชการ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิมพ์พร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
๘	โครงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการ ภายในระดับ สำนัก/กอง	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารและข้อปฏิบัติราชการ	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง มีการประชุมร่วมกัน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	-	-	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๘๐ % - รายงานการประชุม ผู้บริหารและส่วนราชการ	ทต.ท่าข้าวเปลือก เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมราชการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณพร พึ่งสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. จัดส่งเข้ารับบริการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑	ผู้บริหารท้องถิ่น	นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๙,๐๐๐ บาท)	๓๙,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก มีความรู้ในด้านการบริหารท้องถิ่น	สพ
๒	รองนายกเทศมนตรี	รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๙,๐๐๐ บาท)	๓๙,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	รองนายกเทศมนตรีมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน	สพ
๓	เลขานุการนายกเทศมนตรี	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๔,๙๐๐ บาท)	๑๔,๙๐๐	๑๔,๙๐๐	๑๔,๙๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๔	ประธานสภา/รองประธานสภา	ประธาน/รองประธานสภา ทต.ท่าข้าวเปลือก	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๑๔,๙๐๐ บาท)	๓๙,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	สพ
๕	เลขานุการสภา อบต.	เลขานุการสภา ทต.ท่าข้าวเปลือก	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๙,๐๐๐ บาท)	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	สพ
๖	สมาชิกสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๒,๓๐๐ บาท)	๓๒,๙๐๐	๓๒,๙๐๐	๓๒,๙๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สพ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววิมลพร ศรีแสงจันทร์)

นักบริหารบุคคลชำนาญการ

๒. จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)	ปลัดเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถ	สป
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น)	รองปลัดเทศบาล	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๘๙,๐๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้มาเผยแพร่ มอบเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	สป
๓	นักบริหารงานศึกษา (อำนวยความสะดวก ระดับต้น)	นักบริหารงานการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๔๓,๐๐๐	๔๓,๐๐๐	๔๓,๐๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถ	สป
๔	นักบริหารงานการคลัง (อำนวยความสะดวก ระดับต้น)	นักบริหารงานการคลัง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๓,๐๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๕	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยความสะดวก ระดับต้น)	นักบริหารงานทั่วไป	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๖	นักบริหารงานช่าง (อำนวยความสะดวก ระดับต้น)	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๗	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนวยความสะดวก ระดับต้น)	นักบริหารงานสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สป

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักบริหารงานบุคลากรชำนาญการ

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๘	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๙	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๑๐	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๖,๐๐๐ บาท)	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๑๒	นิติกร	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๑๓	การพัฒนาพนักงานกฎหมายท้องถิ่นระดับต้น	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๑๔	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานยุติธรรม	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
 นักวิชาการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๑๖	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๐,๐๐๐ บาท)	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๑๗	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๐,๐๐๐ บาท)	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๒๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๒๑	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ


สำเนาถูกต้อง



(นางสาวจิณพร ศรีสมจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๒๒	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๕,๐๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๒๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๕,๐๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๐๐๐ บาท)	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๕,๐๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๕,๐๐๐ บาท)	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๒๗	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๐,๐๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๒๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๕,๐๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ

(นางสาววิมลพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำเนาถูกต้อง


ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๒๙	ครู	ครู	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๔,๐๐๐ บาท)	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๓๐	นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด ๑ อัตรา)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๒,๐๐๐ บาท)	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๕,๐๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๓๔	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๕,๐๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๓๕	การปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นบรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุใหม่	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๕,๐๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สพ
๓๖	เตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น "เกษียณสร้างสุข"	บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมดูแลพนักงานส่วนท้องถิ่น "เกษียณสร้างสุข"	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๕,๐๐๐ บาท)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้มาเผยแพร่มอบเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	สพ

Woh

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๓๗	เทคนิคการบริหารงานด้านนิคมกรรม และการก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๑๒,๕๐๐ บาท)	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๓๘	การสร้างนวัตกรรมและการผลิตสื่อสาร การเรียนการสอนระดับปฐมวัยสำหรับ ศูนย์พัฒนาเด็ก สังกัด อบท.	บุคลากรที่ปฏิบัติงานของกองการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๙,๙๐๐ บาท)	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๓๙	การบริหารการคลังของ อบท.ภายใต้ วิธีการงบประมาณที่กำหนดใหม่	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๑๒,๕๐๐ บาท)	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๔๐	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับชำนาญการพิเศษ	ผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ทุกตำแหน่งและสายงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๑๒,๕๐๐ บาท)	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๔๑	การส่งเสริมและยกระดับวิสาหกิจชุมชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ทุกตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๙,๙๐๐ บาท)	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๔๒	การปฏิบัติงานด้านดำเนินการทางวินัย และละเมิดของ อบท.	บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ทุกตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๑๘,๐๐๐ บาท)	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๔๓	การดำเนินการทางวินัย (๓ วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ยังไม่ได้ เข้ารับ อุทธรณ์ขออนุญาต	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตร ๑,๘๐๐ บาท) สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่น แห่งประเทศไทย (คนละ ๑,๘๐๐ บาท)	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป

(นางสาวพิณพร กิ่งแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๔๔	การดำเนินกิจกรรมทางวินัย (๕ วัน)	ข้าราชการทุกตำแหน่งที่ผ่านการศึกษาอบรมหลักสูตร ๓ วัน	สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย (คนละ ๕,๕๐๐ บาท)	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๔๕	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารและพนักงานส่วนท้องถิ่น	ผู้บริหาร/ปลัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (คนละ ๕,๕๐๐ บาท)	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	สามารถนำความรู้มาป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	สป
๔๖	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงข้าราชการ/พนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน	ข้าราชการ/พนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๔๗	โครงการอบรมสัมมนาตรวจสอบระบบเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ ทต. (LPA)	รวบรวมเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ ทต. (LPA)	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๔๘	หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๔๘	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment)	พนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
๔๙	หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	ผู้บริหาร/สท./พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	-	-	-	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป

อำนาจถูกต้อง



(นางสาวจิรพร ศรีแสงจันทร์)
นักวิจัยทางวิชาการชำนาญการ



ประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริม ความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการ สัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลาในรอบ ๓ ปี ตามประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๓๐๑ และข้อ ๓๐๘ แห่งประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบล ท่าข้าวเปลือกต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นางสาวมาลัย กัปพะพะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก