

แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก



อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้ดำเนินการกิจ อำนวยหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้าน ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและการกิจของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกต่อไป

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๔๒
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๓
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๕
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๙
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๐
- แผนการพัฒนาบุคลากร	๒๔
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๘
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๓๑
- บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมฯ	๓๓

ภาคผนวก

๑. รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
๓. สำเนาบันทึกข้อความรายงานผลการสำรวจความต้องการพนักงานเทศบาล
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก
๕. สำเนาร่างเทศบัญญัติ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

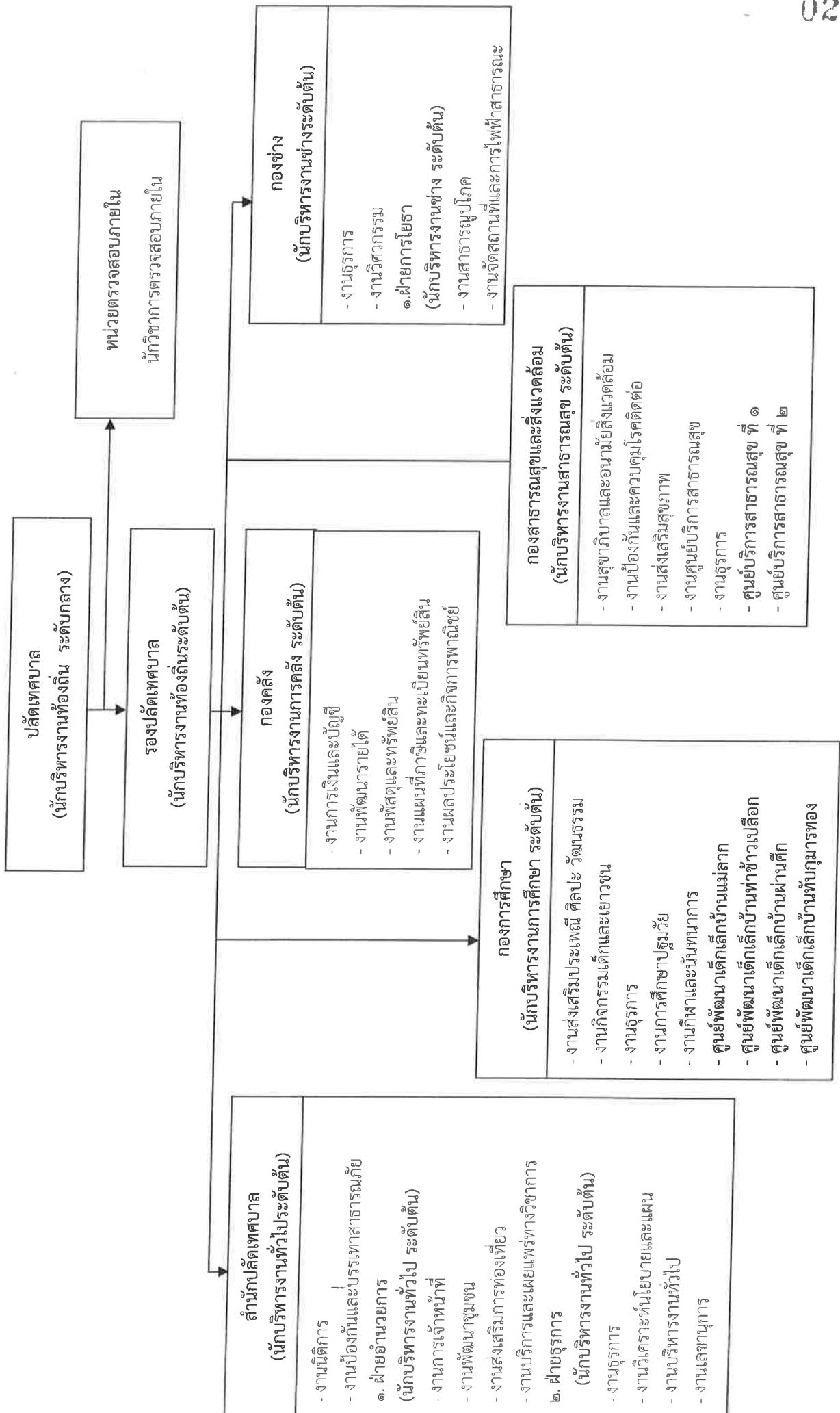
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้มีระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคคลการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานบุคคลการ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลต่ำบท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคคลการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลการเทศบาลต่ำบท่าข้าวเปลือกเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลต่ำบท่าข้าวเปลือก ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ໂຄສະນຸ້າອັນດີກົມ ສົງເລັກ ຖະແຫຼງ ໂດຍເຫັນວ່າ ທີ່ຈະມີຄວາມ

ଏହାକୁ ଦେଖିବାରେ ମୁହଁରାଙ୍ଗରେ ଯେ ପାତାରେ କିମ୍ବା ପାତାରେ କିମ୍ବା ପାତାରେ କିମ୍ବା

๓. ป้อมเด้านี้คือจุดรักษาการเบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง



โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไประดับบังคับ)

ฝ่ายอำนวยการ

- นักทรัพยากรบุคคล (บก./ผบ.)
- นักพัฒนาชุมชน (บก./ผช.)
- นักพัฒนาการคุณภาพชีวภาพ (บก./ผช.)
- พนักงานทั่วไป (บก./ผบ.)
- พนักงานดูแลพืชสวนและภารกิจ (ภารกิจ)

ฝ่ายธุรการ

- นักบริหารงานทั่วไประดับบังคับ
- นักบริหารที่ปรึกษาและเลขานุการ (บก./ผก.)
- นักบริการความทั่วไป (บก./ผก.)
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (ภารกิจ)

งานผู้ช่วยศาสตราจารย์

- เจ้าพนักงานประจำสำนักปลัดเทศบาล
- สำนักงานคุณภาพ (บก./ผบ.)
- ศูนย์ฯ (บก./ผบ.)

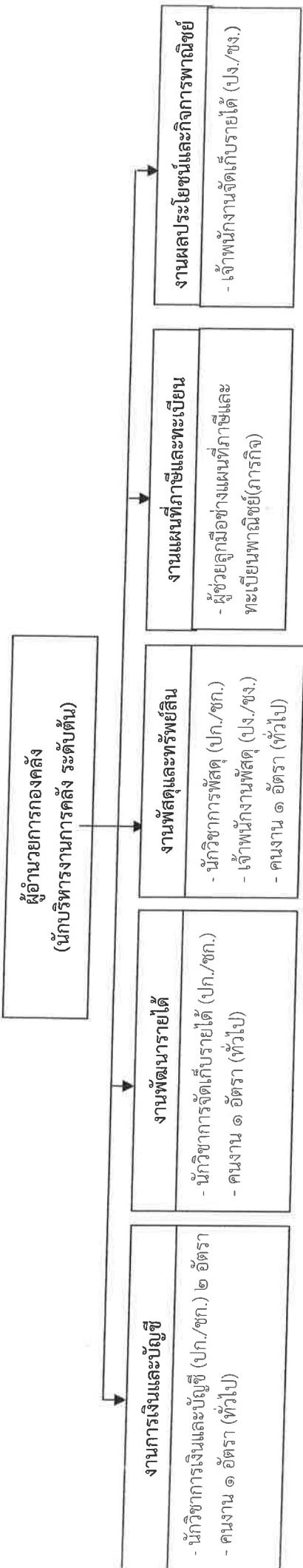
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานประจำสำนักปลัดเทศบาล
- สำนักงานคุณภาพ (บก./ผบ.)
- ศูนย์ฯ (บก./ผบ.)

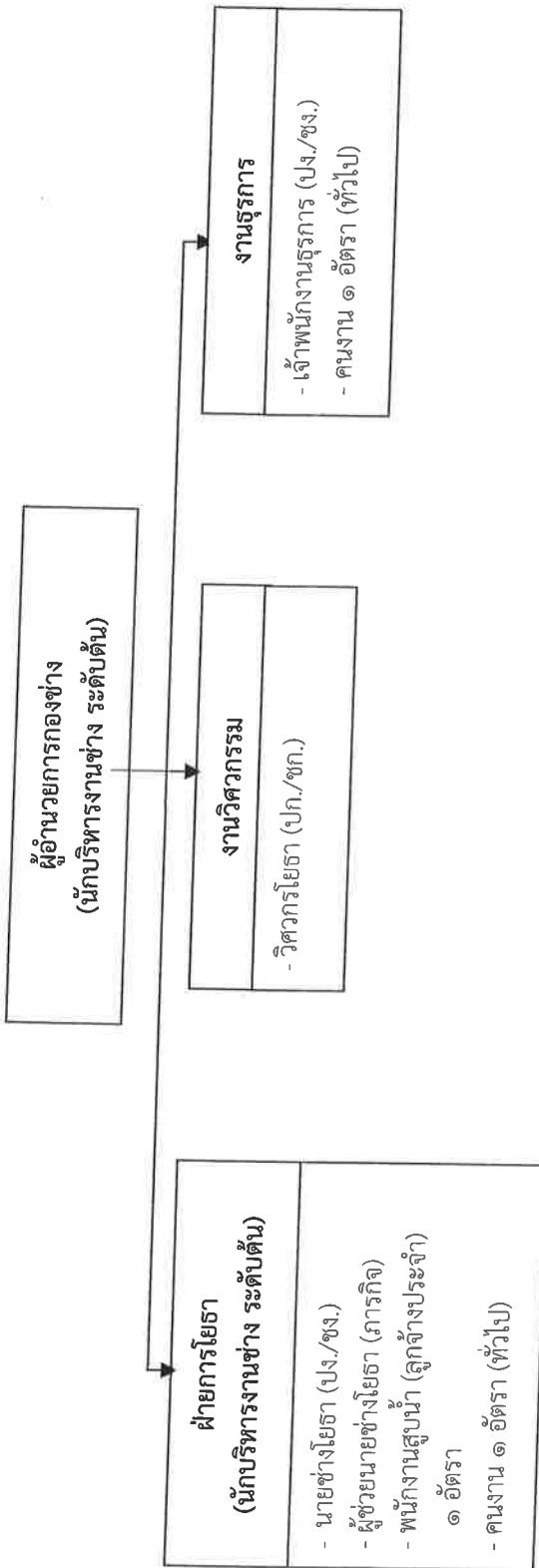
งานผู้ช่วยศาสตราจารย์

- นักบริการ (บก./ผก.)

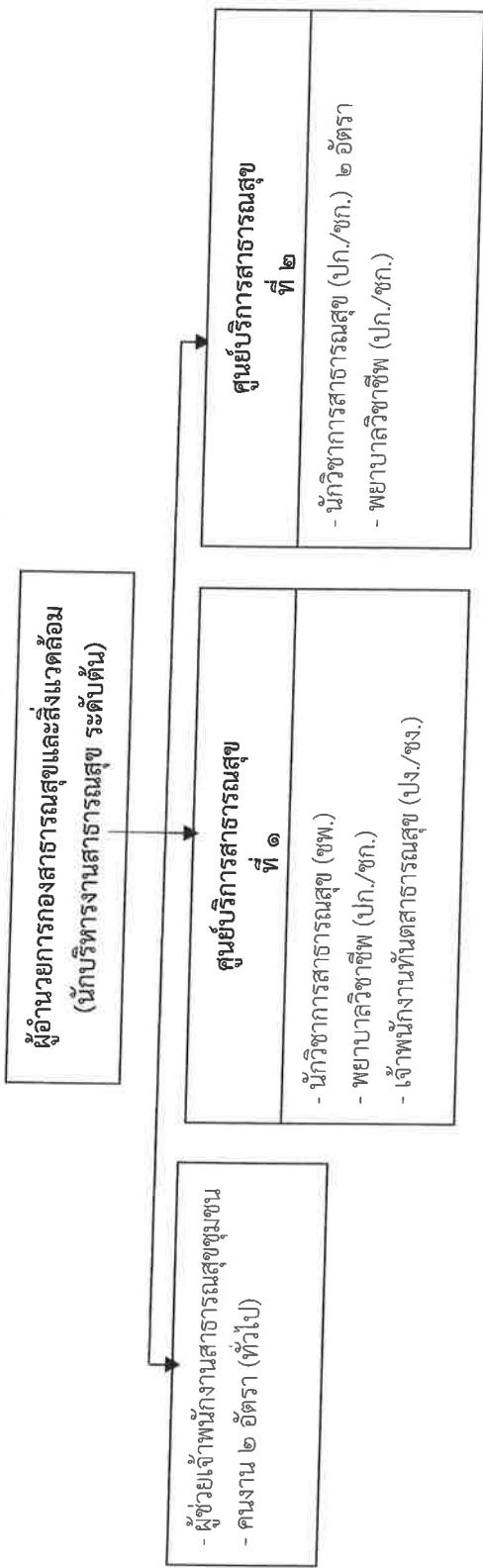
ໂຄຣງສຕ້ຽງກວອງຈົດລັງ



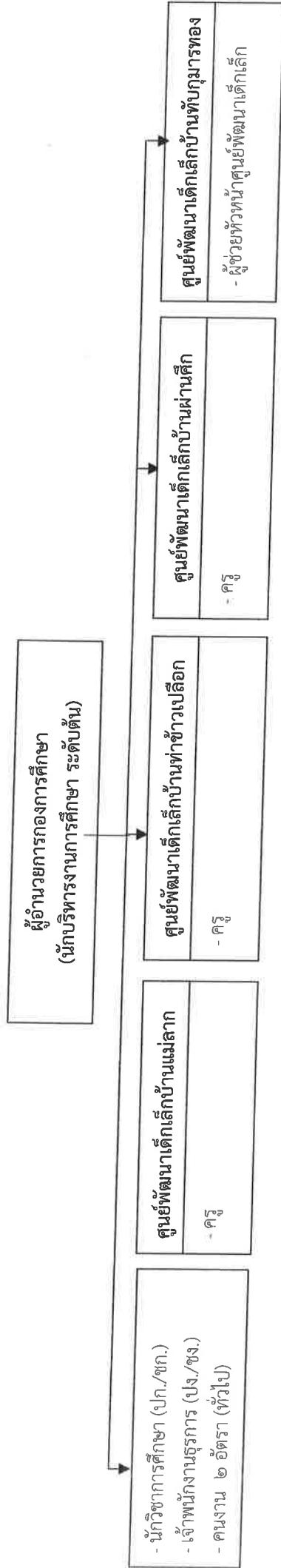
โครงสร้างกองช่าง



ក្រសួងពេទ្យនិងសាស្ត្រ និងក្រសួងសុខភាព



โครงสร้างของการศึกษา



๒. อัตรากำลังตากาเมะน้อยอัตรากำลัง ๙

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและการปฏิบัติงานตามโครงการภายนอก ให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายนอก ให้แผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกอันประกอบด้วยผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้ออย กวารอยละ ๘๕%

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายนอกในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาพนักงาน เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนา หน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจ ของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมิได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวทางนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำดยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำดยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นดยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างดยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างดยุทธศาสตร์และทำการเข้ามายิงกับดยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลท่าขัวเปลือกแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อดยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละดยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลลัพธ์ที่ของดยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อดยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงดยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามดยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของดยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่ององค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อก็ได้ความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก่ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารห้องถิน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิน หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาพนักงานในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา

ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลทำข้าวเปลือกได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากการวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- พนักงานมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- พนักงานมุ่งลึกลงสัมฤทธิ์ขององค์กร
- พนักงานมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและพนักงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน
- ท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- พนักงานมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของพนักงาน
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ใน การพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารความ บริหารประชาสัมคม เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับบริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

ของรัฐ

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. กัยคุมความ (Threats)

- มุ่งมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระบะยึปไม้อ่อนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งพนักงาน

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บท พัฒนาพนักงานเทศบาล ตามหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้
 - (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๒. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๓. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๔. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๕. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๖. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

บทที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร พนักงาน รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เก็บความชัดเจนของการพัฒนาพนักงานเทศบาลร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

พนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสา葛 ทุ่มเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

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

๗๖๗

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมิน สมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%) Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่พนักงานได้รับการพัฒนาหรือ เข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการ จูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่พนักงานซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำ และการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของพนักงานต่อ ผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมี ความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาความสุขภายในเรื่องภาวะผู้นำ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของพนักงานต่อการ ปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่ บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บพที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครุร่วมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2545 กำหนดให้ต้องพัฒนา 5 ด้านได้แก่

3.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

3.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านซ่อม

3.2 ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

3.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

3.5 ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย ข้อ 297 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือulatory หลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น จึงให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือulatory หลักสูตร ตามความเหมาะสมสมกับตำแหน่ง ดังนี้

หลักสูตรในการพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ดังนี้

1. หลักสูตรปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
2. หลักสูตรรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
3. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)

4. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
5. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
6. หลักสูตรผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)
7. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
8. หลักสูตรหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานหัวไป)
9. หลักสูตรหัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)
10. หลักสูตรหัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)
11. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
12. หลักสูตรนิติกร
13. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
14. หลักสูตรนักจัดการงานหัวไป
15. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
16. หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยว
17. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
18. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
19. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
20. หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ
21. หลักสูตรเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
22. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
23. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
24. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
25. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
26. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
27. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
28. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
29. หลักสูตรนายช่างโยธา
30. หลักสูตรวิศวกรโยธา
31. หลักสูตรครุภัณฑ์แลเด็ก
32. หลักสูตรผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
33. หลักสูตรผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
34. หลักสูตรลูกมือช่างแผนที่ภาคี
35. หลักสูตรผู้ช่วยนายช่างโยธา
36. หลักสูตรผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาสำหรับ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

2. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงราย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งเทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานส่วนเทศบาล ตามระเบียบ

3. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเมื่อนำที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนมอบหมายงาน

6. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาเมื่อนำที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

7. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมภายใต้ส่วนราชการทุกสำนัก/กอง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อติดตามการปฏิบัติราชการ การร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติราชการ การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของเทศบาล

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ดังนี้

ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม - มีนาคม)

ครั้งที่ 2 (1 เมษายน - กันยายน)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

การพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลท่าข่าวเบลือก จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาพนักงาน ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนกวาร์พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ตัวชี้วัดเด่นงานโปรดกงพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนาบุคคล

ตัวชี้วัดการประเมินผลตามเกณฑ์คุณภาพด้านกระบวนการ
และผลลัพธ์ทางการศึกษา

สื่อเรียนภาษาไทย ภาคเรียนที่ 2 ศักราช ๒๕๖๔ จิตอาสา การเข้าถึงบุคลากรทางการศึกษา

ข้อทดสอบ	ตัวชี้วัด	โครงการ	มาตรฐาน	ระบบงานที่ควรดำเนินการ				การประเมิน	การปรับปรุง
				2564	2565	2566	ผู้รับผิดชอบ		
2. เสริมสร้าง จิตยธรรม จริยธรรม ความสัมพันธ์ทางมนุษย์ สังคม ความปลอดภัย ความยั่งยืน ของบุคคล ในการใช้ชีวิตในสังคม ประเทศไทย	1. จัดงานประกวดต่อเนื่อง ให้กับนักเรียนและครุภัณฑ์ ของสถานศึกษา ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔	1.1 โครงการจิตอาสา ร่วมใจเพื่อชาติ	✓	✓	✓	✓	นางสาวจิตราพร วงศ์วัฒนา	การเฝ้าระวัง	จัดทำหน้าที่ ที่กำกับดูแล แผนงานเบ็ดเตล็ด
		1.2 โครงการนักเรียนสร้างสรรค์สังคม ให้แก่พนักงานสำนักงานปลัดกทม.	✓	✓	✓	✓	พัชราภา รุ่งอรุณ (จัดส่งฝึกอบรม)	พัฒนาการรับและประเมินผล	ประเมินคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐาน
		1.3 โครงการผู้ก่อประมงแม่น้ำ สำหรับนักเรียนและครุภัณฑ์ ของสถานศึกษา ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔	✓	✓	✓	✓	นางสาวน้ำฝน จันทร์รุ่ง (จัดทำหน้าที่)	ติดตามสถานะ ของน้ำ ตามกำหนดเวลา	รายงานไป ภายในวัน
		2. โครงการสร้างความสัมพันธ์ทางมนุษย์ สังคม ความปลอดภัย ของบุคคล ในการใช้ชีวิตในสังคม ประเทศไทย	✓	✓	✓	✓	นางสาวน้ำฝน จันทร์รุ่ง (จัดทำหน้าที่)	ติดตามสถานะ ของน้ำ ตามกำหนดเวลา	รายงานไป ภายในวัน

ตัวชี้วัด
ผลลัพธ์ทางาน
โครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างภาระผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “ดู” ที่เข้มแข็งให้แก่บุคลากรในการดำเนินงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา

รายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด
ผลลัพธ์ทางาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ ทบทวน	ตัวชี้วัด ผลลัพธ์	โครงการ	คะแนนเฉลี่ว่าด้วยการ พัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	กรรมวิธีผล การ
			2564	2565	2566				
3. สร้างภาระผู้นำ และทักษะด้านการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างภาระผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “ดู” ที่เข้มแข็งให้แก่บุคลากรในการดำเนินงานเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา	1. ดำเนินงานที่มีความต่อเนื่อง ในการบริหาร “ดู” ที่เข้มแข็งให้แก่บุคลากร ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างภาระผู้นำ และทักษะด้านการดำเนินการ	1. โครงการที่มุ่งเน้นจัดทำสื่อ แหล่งเรียนรู้ทางการบริหารฯ ของบุคลากร ที่มีความต่อเนื่องกันไป ที่ปรึกษาการบริหารฯ ของบุคลากร ที่มีความต่อเนื่องกันไป เรื่องราวการพัฒนาห้องเรียน บริหารฯ	✓	✓	✓	- จัดทำผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความต่อเนื่องกันไป โครงการ (ครึ่งปีแรก)	การเข้าร่วม กิจกรรม ก่อสร้าง ห้องเรียน	สำนักงานปลัด ที่. กิจกรรม นักเรียน	- จัดทำผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความต่อเนื่องกันไป การเข้าร่วม กิจกรรม ก่อสร้าง ห้องเรียน

ตัวชี้วัดแผนงานฝ่ายครุภารกิจทางบูรณาการตามยุทธศาสตร์ที่ 4 สุรินทร์พัฒนาระบบสนับสนุนความต้องการ

อุปกรณ์	ตัวชี้วัด ฝ่ายครุภารกิจ	โครงการ	คุณภาพมาตรฐานที่ต้องการ				ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ衡量	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	ส่วนรวม
			พัฒนา	พัฒนา	พัฒนา	พัฒนา					
4. ศรีบุรี	1. จำนวนบ้านที่ต้องการให้ได้รับการซ่อมแซมอย่างน้อย ๕๐% ภายในปีงบประมาณ	1. 1 โครงการซ่อมแซมบ้านเรือนของครัวเรือนที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ	✓	✓	✓	✓	- จัดการผู้บ้านครัวเรือน	การเข้าสำรวจ	กิจกรรมร่วม	สำนักงานสังคมฯ	- ผลกระทบ
	2. ร้อยละของบ้านที่ได้รับการซ่อมแซมอย่างน้อย ๘๐% ภายในปีงบประมาณ	1. 2 โครงการซ่อมแซมบ้านเรือนของครัวเรือนที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ	✓	✓	✓	✓	- กิจกรรมร่วม	การเข้าสำรวจ	กิจกรรมร่วม	สำนักงานสังคมฯ	- ผลกระทบ
	3. จำนวนบ้านที่ได้รับการซ่อมแซมอย่างน้อย ๙๐% ภายในปีงบประมาณ	2. ร้อยละของบ้านที่ได้รับการซ่อมแซมอย่างน้อย ๙๐%	✓	✓	✓	✓	- กิจกรรมร่วม	การเข้าสำรวจ	กิจกรรมร่วม	สำนักงานสังคมฯ	- ผลกระทบ
	4. จำนวนบ้านที่ได้รับการซ่อมแซมอย่างน้อย ๙๕% ภายในปีงบประมาณ	3. ร้อยละของบ้านที่ได้รับการซ่อมแซมอย่างน้อย ๙๕%	✓	✓	✓	✓	- กิจกรรมร่วม	การเข้าสำรวจ	กิจกรรมร่วม	สำนักงานสังคมฯ	- ผลกระทบ

ตัวชี้วัดแผนงานฯ គุรังการพัฒนาบ้านพลังงานทดแทนและปรับเปลี่ยนผ่านไปแล้ว 5 ปี แต่รัฐมีภาระดูแลประเทศอย่างหนัก จึงต้องหาทางรักษาภาระให้ลดลง แต่ในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่ต้องการ จึงต้องหาทางออกใหม่ๆ ให้กับประเทศ ที่สำคัญคือ การเรียกฟื้นฟูเศรษฐกิจที่ถูกทำลายโดยภัยธรรมชาติ ซึ่งเป็นภัยคุกคามที่สำคัญที่สุด

รายการ	ตัวชี้วัด	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง	โครงการ			ประเมินผล
			ปีงบประมาณ	จำนวนเงิน	จำนวนหน่วย	
5. สังคมศิริฯ	1. จำนวนเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ	1. 1 โครงการอบรมเชิงพื้นที่ชุมชน เชิงลึกท่องเที่ยวที่ชุมชนท่องเที่ยว เชิงลึกท่องเที่ยวที่ชุมชนท่องเที่ยวเชิงลึก ให้ความรู้และฝึกอบรมเชิงลึกให้กับ ผู้นำท่องเที่ยวเชิงลึกท้องถิ่น จำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 100 คน	2564	2565	2566	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ โครงการฯ จำนวน 100 คน
	2. โครงการศึกษาดูงานเชิงลึก	1. 2 โครงการศึกษาดูงานเชิงลึก เชิงลึกท่องเที่ยวที่ชุมชนท่องเที่ยวเชิงลึก ให้ความรู้และฝึกอบรมเชิงลึกให้กับ ผู้นำท่องเที่ยวเชิงลึกท้องถิ่น จำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 100 คน				- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ โครงการฯ จำนวน 100 คน
6. สังคมศิริฯ	จำนวนเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ	6. 1 โครงการอบรมเชิงพื้นที่ชุมชน เชิงลึกท่องเที่ยวที่ชุมชนท่องเที่ยว เชิงลึกท่องเที่ยวที่ชุมชนท่องเที่ยวเชิงลึก ให้ความรู้และฝึกอบรมเชิงลึกให้กับ ผู้นำท่องเที่ยวเชิงลึกท้องถิ่น จำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 100 คน	2564	2565	2566	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ โครงการฯ จำนวน 100 คน
	6. 2 โครงการศึกษาดูงานเชิงลึก	6. 2 โครงการศึกษาดูงานเชิงลึก เชิงลึกท่องเที่ยวที่ชุมชนท่องเที่ยวเชิงลึก ให้ความรู้และฝึกอบรมเชิงลึกให้กับ ผู้นำท่องเที่ยวเชิงลึกท้องถิ่น จำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 100 คน				- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ โครงการฯ จำนวน 100 คน

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบาลัญญาติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑) แผนงานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

(๒) แผนงานบริหารงานคลัง งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

(๓) แผนงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

(๔) แผนงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

(๕) แผนงานศูนย์บริการสาธารณสุข งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

(๖) แผนงานเคหะและชุมชน งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๗๗๗

๒. เทศบาลัญญาติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) แผนงานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

(๒) แผนงานบริหารงานคลัง งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

(๓) แผนงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

(๔) แผนงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

(๕) แผนงานศูนย์บริการสาธารณสุข งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

(๖) แผนงานเคหะและชุมชน งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๗๗๘

๓. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑) แผนงานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

(๒) แผนงานบริหารงานคลัง งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

(๓) แผนงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

(๔) แผนงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

(๕) แผนงานศูนย์บริการสาธารณสุข งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

(๖) แผนงานเคหะและชุมชน งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลพนักงานเทศบาลเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

วิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1 อย่างน้อย 2 ระยะ คือ ภายในหลังการอบรม 3 เดือน และ 6 เดือน

3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

5. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกตระหนักรถึงคุณค่าของการประเมินผลพนักงาน จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลพนักงานเทศบาล ๒ รูปแบบ ดังนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(๒) การพิจารณาความตีความของประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก

๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายใต้เทศบาลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของพนักงานในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่เทศบาลกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีเชื่อมโยงทางหน้าที่มี และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ท่าข้าวเปลือก เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาลท่าข้าวเปลือก

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีประมาณ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกเป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก วัดดูประสิทธิ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาพนักงาน นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานของเทศบาล ตำบลท่าข้าวเปลือกจากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๒ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๐ ชาย จำนวน ๒๐ คน

คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐

- อายุ อยู่ระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๐ อายุ อยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ บาท อายุ อยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗๐ อายุมากกว่า ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๐

- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ ระดับ อนุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๖๐ และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๐

- ระยะเวลาการทำงาน พบร่วมกับ อายุการทำงาน ตั้งแต่ ๑-๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ อายุการทำงาน ตั้งแต่ ๔-๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๖ อายุการทำงาน ๗-๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐

- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๔ ครู๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๓ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๒

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๔ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๑ ประเภทวิชาการ ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๑ ประเภททั่วไป ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๖ ประเภทสายงานการสอน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐ ลูกจ้างประจำ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๒

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐.๗๙
๒	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๗๓.๐๗
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๖๙.๒๓
๔	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๖๙.๒๓
๕	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๖๔.๓๙
๖	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๖๓.๔๖
๗	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๖๑.๕๓
๘	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปีงบประมาณส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๕๙.๖๑
๙	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๕๕.๗๙
๑๐	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๕๑.๗๒

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๔๖.๑๔
๒	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๔๔.๒๓
๓	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๔๒.๓๐
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๔๑.๓๐
๕	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๔๒.๓๐
๖	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปีงบประมาณส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๔๒.๓๐

๗	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๔๐.๓๙
๘	การทำข้อบัญญัติห้องถีน ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๓๔.๕๖
๙	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัตรราชการ	ร้อยละ ๓๔.๖๑
๑๐	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๒๘.๘๔

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๓๐.๗๖
๒	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระบุเบียบเที่ยงชัดเจนกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๒๘.๘๔
๓	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปีครองส่วนห้องถีน	ร้อยละ ๒๖.๙๗
๔	การทำข้อบัญญัติห้องถีน ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๒๖.๙๗
๕	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๒๑.๑๕
๖	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๑๑.๑๕
๗	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๑๙.๒๓
๘	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัตรราชการ	ร้อยละ ๑๕.๓๙
๙	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๑๓.๔๖
๑๐	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๑๓.๔๖

ภาคผนวก

(ร่าง)



ประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมฯการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลาในรอบ ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๓๐๑ และข้อ ๓๐๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสุทธิน กับปะหะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเพศทางเพศกลุ่ม特定ที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

1. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาพนักงานที่คำนึงถึงการรองรับ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลกระทบของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ที่ร่วมสนับสนุน
				2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)			
1	โครงการฝึกอบรมพนักงานเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1. เพื่อบูรณาการให้ความรู้ความเชี่ยวชาญแก่บุคลากร พนักงานและผู้บริหาร ของสถาบันฯ ให้สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานหน้าจัดการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่สถาบันฯ ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงปรับปรุง ที่มีอยู่เดิม และเพิ่มเติม ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต 2. เพื่อให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้รับประสบการณ์ที่ดี นำไปสู่การพัฒนาความสามารถ ทักษะ และทักษะเชิงคิด อย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร พนักงาน ของสถาบันฯ ที่เข้าร่วมโครงการ พนักงานชั้นนำ แต่ละฝ่าย โดยวิธีสอนแบบทฤษฎีและ ทฤษฎีเชิงปฏิบัติ รวมถึง การทำ zad และการนำเสนอ ผลลัพธ์ที่ได้รับ	50,000	50,000	50,000	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ โครงการนี้ น้อยกว่า 70%	1. บุคลากร หตส. ที่เข้าร่วมโครงการ ผู้ร่วมโครงการที่เข้าร่วมโครงการ การปฏิบัติงานที่ดีมาก ที่ได้รับมอบหมาย 2. บุคลากร หตส. ที่เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ ในหัวใจ น้อยกว่า 70%	1. บุคลากร หตส. ที่เข้าร่วมโครงการ ผู้ร่วมโครงการที่เข้าร่วมโครงการ การฝึกอบรมส่วนตัว น้อยกว่า 70%

ລ/ດ	ໂຄຮງການ/ຫຼັກສິດຕົກ	ວິຊາປະຈຸບັນ	ເປົ້າທາມໄຍ	(ຜລດຕືບອອກໂຄຮງການ)	ຈຳນວດການ	ຈຳນວດການ	ຕົວລົງດັບ	(ລຄP)	ຜລດຕືບເຫັນທີ່ຄ້າດ້ວຍ	ເຫັນທີ່ມີຄວາມ	ຫຼັກປິດຫອບ
2	ໂຄຮງການອປນໃຫ້ຄວາມຮູ້ ເກີຍກັບປາກປົ້ນກົງ ຜລປະຍົບຍົນທຶນທຶນອຸ່ນ	1. ເພື່ອສ່າງສັນຕິພາບໃຫ້ຄວາມຮູ້ນີ້ ຮັບເປັນ ກົງທຳມາຮັບເຖິງວັນ ການປູ້ອັກກັນທັນຄົນປະໂຫຍດ ໂດຍ ຮັບການເຊັ່ນຕົວຢ່າງດີ 50 ອຸນ 2. ເພື່ອສ່າງເຕັມຂົນແຕ່ລອງວັນໃຫ້ ບຸລັດການ ທີ່ຈະທ່ານວາເສື້ອງໄຫຼວງ ຄວາມຮັບຄວາມເຫຼື່ອໃຈຮະບັບຢານ ການພະນາຍາເຢັງກັບຜົນປະໂຫຍດ ວັນ	ຜູ້ປິດຕາມ ສັນຕິພາບຕົວ ພັນກາງພະນັກງານທັນທຶນ ແລະ ຮັບການເຊັ່ນຕົວຢ່າງດີ 50 ອຸນ	10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000	2564 2565 2566 (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ)	1. ຜູ້ປິດຕາມໄດ້ຮັບ ຄວາມຮູ້ຮະເປັນ ກົງທຳມາຍເຖິງວັນ ການປູ້ອັກກັນທັນຄົນປະໂຫຍດ ໃຫ້ກຳນົດໄປໃຫ້ການປັບປຸງຈາງ ໃນການພື້ນໝາຍດູນກາພື້ນຕະຫຼາດ ການທ່ານວາມີກົງທຳມັດຕີກຳປະນະເປົ້າ 2. ຜູ້ປິດຕາມໄດ້ຮັບ ການມົກງານທີ່ພວອ ໃຈໃຫ້ກັດຕ້າມມີ ນອຍກວ່າ 70% 3. ຮູ່ອຟະຫະຫຼາມ ເຂົ້າຮັບກວຽບຮຸມ ສາມາດຮັບໃຫ້ຄວາມ ຮູ້ທີ່ຕົວກາກ ອປນໄປປັ້ງໃຫ້ ໃນການທ່ານວາໃຫ້ ມີປະສົງສິຫງົງ ນິກາຍີ້ຈິງ	1. ຜູ້ປິດຕາມໄດ້ຮັບ ຄວາມຮູ້ຮະເປັນ ກົງທຳມາຍເຖິງວັນ ການປູ້ອັກກັນທັນຄົນປະໂຫຍດ ໃຫ້ກຳນົດໄປໃຫ້ການປັບປຸງຈາງ ໃນການພື້ນໝາຍດູນກາພື້ນຕະຫຼາດ ການທ່ານວາມີກົງທຳມັດຕີກຳປະນະເປົ້າ 2. ຜູ້ປິດຕາມໄດ້ຮັບ ຄວາມຮັບຄວາມຮູ້ໃຈຮະບັບຢານ ສຳເນົາແລະໄປປັ້ງໃຫ້ການ ກົງທຳມາຍ ໂນຮ່ວມທີ່ໄດ້ຍອດໃນ ປະໂຍບພັດທຶນ	ສປ.			
2	ໂຄຮງການອປນໃຫ້ຄວາມຮູ້ ເກີຍກັບປາກປົ້ນກົງ ຜລປະຍົບຍົນທຶນທຶນອຸ່ນ	1. ເພື່ອສ່າງສັນຕິພາບໃຫ້ຄວາມຮູ້ນີ້ ຮັບເປັນ ກົງທຳມາຮັບເຖິງວັນ ການປູ້ອັກກັນທັນຄົນປະໂຫຍດ ໂດຍ ຮັບການເຊັ່ນຕົວຢ່າງດີ 50 ອຸນ 2. ເພື່ອສ່າງເຕັມຂົນແຕ່ລອງວັນໃຫ້ ບຸລັດການ ທີ່ຈະທ່ານວາເສື້ອງໄຫຼວງ ຄວາມຮັບຄວາມເຫຼື່ອໃຈຮະບັບຢານ ການພະນາຍາເຢັງກັບຜົນປະໂຫຍດ ວັນ	ຜູ້ປິດຕາມ ສັນຕິພາບຕົວ ພັນກາງພະນັກງານທັນທຶນ ແລະ ຮັບການເຊັ່ນຕົວຢ່າງດີ 50 ອຸນ	10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000 10,000	2564 2565 2566 (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ) (ບາທ)	1. ຜູ້ປິດຕາມໄດ້ຮັບ ຄວາມຮູ້ຮະເປັນ ກົງທຳມາຍເຖິງວັນ ການປູ້ອັກກັນທັນຄົນປະໂຫຍດ ໃຫ້ກຳນົດໄປໃຫ້ການປັບປຸງຈາງ ໃນການພື້ນໝາຍດູນກາພື້ນຕະຫຼາດ ການທ່ານວາມີກົງທຳມັດຕີກຳປະນະເປົ້າ 2. ຜູ້ປິດຕາມໄດ້ຮັບ ຄວາມຮັບຄວາມຮູ້ໃຈຮະບັບຢານ ສຳເນົາແລະໄປປັ້ງໃຫ້ການ ກົງທຳມາຍ ໂນຮ່ວມທີ່ໄດ້ຍອດໃນ ປະໂຍບພັດທຶນ	ສປ.				

序号	โครงการ/หลักสูตร	วัสดุประสงค์	ค่าใช้จ่าย (ผู้ผลิตขอโดยครองการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์ครึ่งปี	งบประมาณ		
				(บาท)	(บาท)	(บาท)					
3	โครงการพัฒนาจิตสำนึกรักษาความมั่นคงภายในประเทศ	1.เพื่อเป้าหมายเสริมสร้างความมั่นคงในประเทศ เชี่ยวชาญ และพัฒนาจิตสำนึก ความภักดีต่อชาติ และพัฒนาประเทศ จ忙ฯ ใหศูนย์กลางการบริหาร พัฒนาทักษะ และการพัฒนาจิตใจ ใหเป็นบุคลากร ของรัฐที่มีคุณธรรมจริยธรรม 3.เพื่อใหผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้นำทุกภาค ส่วนราชการ จำนวน 60 คน และพัฒนาจิตสำนึก ความภักดีต่อชาติ และพัฒนาประเทศ จ忙ฯ ใหศูนย์กลางการบริหาร พัฒนาทักษะ และการพัฒนาจิตใจ ใหเป็นบุคลากร ของรัฐที่มีคุณธรรมจริยธรรม 3.เพื่อใหผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่	2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)	ผู้ติดตาม จำนวน 50% ของจำนวนผู้รับ การฝึกอบรม จำนวน 60 คน และพัฒนาจิตสำนึก ความภักดีต่อชาติ และพัฒนาประเทศ จ忙ฯ ใหศูนย์กลางการบริหาร พัฒนาทักษะ และการพัฒนาจิตใจ ใหเป็นบุคลากร ของรัฐที่มีคุณธรรมจริยธรรม 3.เพื่อใหผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่	ผู้ติดตาม จำนวน 50% ของจำนวนผู้รับ การฝึกอบรม จำนวน 60 คน และพัฒนาจิตสำนึก ความภักดีต่อชาติ และพัฒนาประเทศ จ忙ฯ ใหศูนย์กลางการบริหาร พัฒนาทักษะ และการพัฒนาจิตใจ ใหเป็นบุคลากร ของรัฐที่มีคุณธรรมจริยธรรม 3.เพื่อใหผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่	2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)

ที่	โครงการ/ห้องสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลลัพธ์ของโครงการ)	งบประมาณ		ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์คาดว่า จะได้รับ	หน่วยงานฯ ที่รับผิดชอบ
				(บาท)	(บาท)			
4	โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบทางศาสนาในประเทศไทย ของประเทศไทย พนักงาน จังหวัด ลพบุรี	1.เพื่อพัฒนาความรู้ความตระหนักรู้ในเชิงคุณภาพด้านการป้องกันและ ป้องกันและปราบทางศาสนาในประเทศไทย ของประเทศไทย พนักงาน จังหวัด ลพบุรี	พัฒนาหลักสูตรฯ พัฒนาหลักสูตรฯ และ อบรม จำนวน 40 คน	2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)	จัดทำ	ผู้อำนวยการ

ที่	โครงงาน/หัวข้อเรียน	วัสดุประเมิน	คู่มายานย	(ผลลัพธ์ที่ต้องการ) (ผลลัพธ์ที่ต้องการ)	งบประมาณราย			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่า จะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
					(บาท)	(บาท)	(บาท)			
6	โครงการพัฒนาศูนย์ฯ อยู่ในช่วงการดำเนินการที่ต้องปรับเปลี่ยน ระบบงานของศูนย์ฯ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	เพื่อให้ชุมชนสามารถเข้าถึงบริการด้วยต้นทุนต่ำ	กระบวนการประเมินคุณภาพของศูนย์ฯ ที่มีประสิทธิภาพ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับบริการ	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับบริการ	สป.

ที่	โครงสร้าง/ห้องสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงสร้าง)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ค่าตัว จัดตั้ง	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)			
7	โครงสร้างสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้	เพื่อให้พนักงานทุกบุคลากร ครุ่ ผดด. และพนักงานจ้าง เต็มที่ และนำไปสู่ - กิจกรรม 5 ส	พัฒนาและนำ และพนักงานทุกบุคลา สู่การพัฒนา - กิจกรรมวันเด็กนักเรียน - กิจกรรมบ้านที่ประทาย	30,000 ผลการดำเนินการ ในแต่ละ ส่วนราชการทั่วไป ไม่น้อยกว่า 70 %	30,000 ผลการดำเนินการ ในแต่ละ ส่วนราชการทั่วไป ไม่น้อยกว่า 70 %	30,000 ผลการดำเนินการ ในแต่ละ ส่วนราชการทั่วไป ไม่น้อยกว่า 70 %	30,000 ผลการดำเนินการ ในแต่ละ ส่วนราชการทั่วไป ไม่น้อยกว่า 70 %	บุคลากรในศูนย์ บริการฯและศูนย์ฯสืบ เรียนรู้และสร้างเสริม	ศูนย์ฯและศูนย์ฯสืบ เรียนรู้และสร้างเสริม

ที่	โครงการ/กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลลัพธ์ของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์คาดว่า จะได้รับ	ที่อยู่ดำเนินการ
				2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)			
8	โครงการสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้	เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานและบุคลา กและพนักงานเจ้าหน้าที่ติดตามเลือก ปฏิบัติและเรียนรู้ ตลอดจนเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรู้	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตัวบุคคล ครุ ดูดี. และพนักงานเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมร่วมกัน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	-	-	-	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่า 70 %	ที่ติดตามบุคคล เรียนรู้และภาระไม่เกินครึ่งรุ่ม - รับฟังการประเมิน ผู้บริหารและผู้คน รายการ	ทุกส่วนราชการ

2. จัดส่งเข้ารับการรีไซเคิลสูตรต่าง ๆ ตามแผนการผู้อุป磅ารณ์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ แล้วครองการท่องเที่ยวเป็น องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ลำดับ	หลักสูตร	ระยะเวลา	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ	ผลลัพธ์คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1	นักบริหารงานท่องเที่ยวนักปฏิบัติ (ระดับปริญญาตรี)	ภาคฤดูร้อน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 105,000 บาท)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 105,000 บาท)	ผู้ช่วยรับการฝึกอบรมความรู้ความเชี่ยวชาญ เข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้	ศป
2	นักบริหารงานท่องเที่ยวนักปฏิบัติ (ระดับปริญญาโท)	ภาคฤดูหนาว	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 105,000 บาท)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 105,000 บาท)	ผู้ช่วยรับการฝึกอบรมความรู้ความเชี่ยวชาญ เข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามกำหนดเวลาอย่างแม่นยำ	ศป
3	นักบริหารงานบุคคล (หลักสูตรระยะ 105,000 บาท)	ภาคฤดูร้อน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 105,000 บาท)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 105,000 บาท)	ผู้ช่วยรับการฝึกอบรมความรู้ความเชี่ยวชาญ เข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามกำหนดเวลาอย่างแม่นยำ	ศป
4	นักบริหารงานบุคคล (หลักสูตรระยะ 43,000 บาท)	ภาคฤดูหนาว	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 43,000 บาท)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 34,000 บาท)	ผู้ช่วยรับการฝึกอบรมความรู้ความเชี่ยวชาญ เข้าใจในกระบวนการดำเนินการ ประศรีที่ริบกษา ประจำภาพ	ศป
5	นักบริหารงานท่องเที่ยว (หลักสูตรระยะ 34,000 บาท)	ภาคฤดูร้อน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 34,000 บาท)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 34,000 บาท)	ผู้ช่วยรับการฝึกอบรมความรู้ความเชี่ยวชาญ เข้าใจในกระบวนการดำเนินการ ประจำภาพ ประจำที่ริบกษา ประจำภาพ	ศป
6	นักบริหารงานท่องเที่ยว (หลักสูตรระยะ 34,000 บาท)	ภาคฤดูหนาว	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 34,000 บาท)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (หลักสูตรระยะ 34,000 บาท)	ผู้ช่วยรับการฝึกอบรมความรู้ความเชี่ยวชาญ เข้าใจในกระบวนการดำเนินการ ประจำภาพ ประจำที่ริบกษา ประจำภาพ	ศป

序號	หลักสูตร	ภาษาไทย	ที่มีประโยชน์ต่อ	งบประมาณ	ผลลัพธ์ที่คาดว่า	หน่วยงาน
7	นักบริหารงานธุรกิจและสื่อปลอดภัย (ฉบับภาษาไทย) 34,000 บาท)	นักบริหารงานธุรกิจและสื่อปลอดภัย	สถาปัตยพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรรมสั่งเสริมการประกอบธุรกิจ (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)
8	นักวิชาการพัฒนา	นักวิชาการพัฒนา	สถาปัตยพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรรมสั่งเสริมการประกอบธุรกิจ (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	34,000	34,000	34,000 เงินทุนตามโครงการ ปฏิบัติงานตามตัวแบบอย่างรุ่งเรือง
9	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาปัตยพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรรมสั่งเสริมการประกอบธุรกิจ (หลักสูตรละ 33,000 บาท)	33,000	33,000	33,000 เงินทุนตามตัวแบบอย่างรุ่งเรือง
10	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	สถาปัตยพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรรมสั่งเสริมการประกอบธุรกิจ (หลักสูตรละ 33,000 บาท)	34,000	34,000	34,000 เงินทุนตามตัวแบบอย่างรุ่งเรือง
11	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	สถาปัตยพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรรมสั่งเสริมการประกอบธุรกิจ (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	34,000	34,000	34,000 เงินทุนตามตัวแบบอย่างรุ่งเรือง
12	นิติกร	นิติกร	สถาปัตยพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรรมสั่งเสริมการประกอบธุรกิจ (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	34,000	34,000	34,000 เงินทุนตามตัวแบบอย่างรุ่งเรือง

ลำดับ	หัวข้อสืบต่อ	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ	ผู้อัตร์พัสดุคาดว่าใช้ได้รับ	หน่วยงาน
13	การพัฒนาภารกิจหมายท่องเที่ยว ระดับประเทศ	นิติกร	สถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการประกอบธุรกิจใน (หลักสูตรละ 45,000 บาท)	(บาท) 2564 45,000 (บาท) 2565 45,000 (บาท) 2566 45,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	สป
14	นักวิชาการสร้างมาตรฐานสุข	นักวิชาการสร้างมาตรฐานสุข	สถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการประกอบธุรกิจใน (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	(บาท) 34,000 (บาท) 34,000 (บาท) 34,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	สป
15	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์ที่มุ่งเน้นนโยบายและแผน	สถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการประกอบธุรกิจใน (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	(บาท) 34,000 (บาท) 34,000 (บาท) 34,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	สป
16	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการประกอบธุรกิจใน (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	(บาท) 34,000 (บาท) 34,000 (บาท) 34,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	สป
17	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการประกอบธุรกิจใน (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	(บาท) 34,000 (บาท) 34,000 (บาท) 34,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	สป
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรท่องเที่ยว กรมส่งเสริมการประกอบธุรกิจใน (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	(บาท) 34,000 (บาท) 34,000 (บาท) 34,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	สป

ที่	หลักสูตร	รายชื่อ	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผู้ติดต่อที่ทราบ	หน่วยงานที่รับ ทุนสนับสนุน
				(บาท)	(บาท)	(บาท)		
19	นักวิชาการลัดเล็กประยุทธ์	นักวิชาการลัดเล็กประยุทธ์	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	34,000	34,000	34,000	เจ้าหน้าที่ฝึกความเข้มแข็งฯ โครงการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างรุ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
20	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 40,000 บาท)	40,000	40,000	40,000	เจ้าหน้าที่ฝึกความเข้มแข็งฯ โครงการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างรุ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
21	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	34,000	34,000	34,000	เจ้าหน้าที่ฝึกความเข้มแข็งฯ โครงการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างรุ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
22	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	34,000	34,000	34,000	เจ้าหน้าที่ฝึกความเข้มแข็งฯ โครงการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างรุ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
23	นักภาษาไทย	นักภาษาไทย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	25,000	25,000	25,000	เจ้าหน้าที่ฝึกความเข้มแข็งฯ โครงการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างรุ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
24	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	25,000	25,000	25,000	เจ้าหน้าที่ฝึกความเข้มแข็งฯ โครงการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างรุ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ลำดับ	หน้าที่สังกัด	ประเภท	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ	ผู้อัตรากลางที่คาดว่า	ห้ามวงจรอ
				(บาท)	(บาท)	ที่รับผิดชอบ
25	จ้าพนักงานบุคคล	จ้าพนักงานบุคคล	ศษฯ สำนักงานบุคคลภาครัฐท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	25,000	25,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ
26	จ้าพนักงานบุคคล	จ้าพนักงานบุคคล	ศษฯ สำนักงานบุคคลภาครัฐท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 24,000 บาท)	24,000	24,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ
27	จ้าพนักงานบุคคล	จ้าพนักงานบุคคล	ศษฯ สำนักงานบุคคลภาครัฐท้องถิ่น (หลักสูตรละ 24,000 บาท)	24,000	24,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ
28	จ้าพนักงานบุคคล	จ้าพนักงานบุคคล	ศษฯ สำนักงานบุคคลภาครัฐท้องถิ่น (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	25,000	25,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ
29	ครรภ.	ครรภ.	ศษฯ สำนักงานบุคคลภาครัฐท้องถิ่น (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	34,000	34,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ
30	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ศษฯ สำนักงานบุคคลภาครัฐท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ 34,000 บาท)	34,000	34,000	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	ห้องสืบสวน	ประเภทหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ	ผลลัพธ์สำคัญ	หมายเหตุ
31	ผู้สอบปากคำงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มทั่ง 1 อัตรา)	สถาบันพัฒนาบุคลากรของสถาบัน กรรมสิ่งแวดล้อมและการป่าไม้ (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	25,000 (บาท)	2564 (บาท)	2565 (บาท)
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มภาระศึกษา 1 อัตรา)	สถาบันพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้ การแต่งตั้งเสริมภาระป่าไม้ครองที่อยู่ใน (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	สถาบันพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้ การแต่งตั้งเสริมภาระป่าไม้ครองที่อยู่ใน (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	25,000 (บาท)	25,000 (บาท)	25,000 (บาท)
33	ผู้ช่วยนโยบายฯประจำฯ	สถาบันพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้ การแต่งตั้งเสริมภาระป่าไม้ครองที่อยู่ใน (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	สถาบันพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้ การแต่งตั้งเสริมภาระป่าไม้ครองที่อยู่ใน (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	25,000 (บาท)	25,000 (บาท)	25,000 (บาท)
34	ผู้ช่วยอ่างและท่อระบายน้ำ	สถาบันพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้ การแต่งตั้งเสริมภาระป่าไม้ครองที่อยู่ใน (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	สถาบันพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้ การแต่งตั้งเสริมภาระป่าไม้ครองที่อยู่ใน (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	25,000 (บาท)	25,000 (บาท)	25,000 (บาท)
35	การรับฟังนิเทศที่ราชบัณฑิตวิทยาลัย ของสถาบันปริญญาโท	สถาบันพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้ การแต่งตั้งเสริมภาระป่าไม้ครองที่อยู่ใน (หลักสูตรละ 12,900 บาท)	บุคลากรขององค์กรป่าไม้สถาบัน ท่องเที่ยวตามที่ได้กำหนดไว้	12,900 (บาท)	12,900 (บาท)	12,900 (บาท)
36	เตรียมความพร้อมสำหรับการเขียนรายงาน ของอาจารย์ในการแปลงพนักงานส่วน ท้องถิ่น "กิจกรรมสร้างอาชีวศึกษา"	สถาบันพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ได้ การแต่งตั้งเสริมภาระป่าไม้ครองที่อยู่ใน (หลักสูตรละ 25,000 บาท)	บุคลากรขององค์กรป่าไม้สถาบัน ท่องเที่ยวตามที่ได้กำหนดไว้	25,000 (บาท)	25,000 (บาท)	25,000 (บาท)

ที่	หลักสูตร	โครงการฯ	งบประมาณ			ผลลัพธ์คาดว่าจะได้รับ	หมายเหตุ
			ห้องเรียน	ห้องเรียนที่จัด	งบประมาณ		
37	หลักสูตร นักศึกษา	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริการรัฐ	2564 (บาท)	2565 (บาท)	2566 (บาท)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ที่ปรับเปลี่ยนไป จัดสร้าง
38	โครงการรักสัตว์ฯขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรที่ปฏิบัติงานดูแลสัตว์	12,900 (บาท)	12,900 (บาท)	12,900 (บาท)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
39	การสร้างน้ำตกธรรมชาติและการดูแลสัตว์	บุคลากรที่ปฏิบัติงานดูแลสัตว์	9,900 (หลักสูตรละ 12,900 บาท)	9,900 (หลักสูตรละ 12,900 บาท)	9,900 (บาท)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
40	การเรียนการสอนเรื่องน้ำดื่มน้ำเสียสำหรับเด็กนักเรียน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา	12,900 (หลักสูตรละ 9,900 บาท)	12,900 (หลักสูตรละ 9,900 บาท)	12,900 (บาท)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจดี ปฏิบัติงานตามกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	สป
41	การบริหารการศึกษา อบรม อบรมฯ	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา	9,900 (หลักสูตรละ 9,900 บาท)	9,900 (หลักสูตรละ 9,900 บาท)	9,900 (บาท)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจดี ปฏิบัติงานตามกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	สป
42	การปฏิบัติงานด้านดำเนินการทางวิถีชุมชน และระบบเมืองอยู่อาศัย	บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18,000 (หลักสูตรละ 1,800 บาท)	18,000 (หลักสูตรละ 1,800 บาท)	18,000 (บาท)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจดี ปฏิบัติงานตามกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	สป

รายการ	รหัสการศึกษา	เป้าหมาย	หน่วยงานที่ดูแล	งบประมาณ		ผลลัพธ์คาดว่าจะได้รับ	ท่วงทางที่ประเมินคุณภาพ
				2564 (บาท)	2565 (บาท)		
43 การดำเนินการทางวิจัย (5 วัน)	ชูรากษาการทุกตัวแบบที่ผ่านการรีวิว อบรมทักษะ 3 วัน	สมุดข้อมูลการส่วนบุคคล ให้ประโยชน์แก่ครัวเรือนฯ	5,500 (คงเหลือ 5,500 บาท)	5,500 5,500	5,500 5,500	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
44 โครงการอบรม stemming เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพผู้บริหารและนักงาน ส่วนห้องรียน	ผู้บริหาร/ปลัด หรือผู้ที่ได้รับ [*] มอบหมาย	7,200 7,200	7,200 7,200	7,200 7,200	7,200 7,200	สามารถนำความรู้มาเป็นประโยชน์	สป
45 โครงการอบรม stemming สำหรับผู้ ชูรากษาฯ/ผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติงาน รวมและเอกสารตรวจสอบประเมิน [*] ประสิทธิภาพของ LPA	ชูรากษาฯ/ผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติงาน รวมและเอกสารตรวจสอบประเมิน [*] ประสิทธิภาพของ LPA	9,000 9,000	9,000 9,000	9,000 9,000	9,000 9,000	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป
46 หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็นและก่อวุฒิ กับการปฏิบัติงานของครุภัณฑ์	พนักงานพืชบาลี ครุ แหลพพงษาน จ้างทำแม่แบบ	100,000 100,000	100,000 100,000	100,000 100,000	100,000 100,000	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สป



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ที่ ๗๕๓ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เทศบาล ตำบลท่าข้าวเปลือกจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองทุกกอง | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๗) นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พร้อมการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัด เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุทธิน กับประจะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่ ช.ร. ๕๕๕๐๑/- วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และนำเสนอนายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก เพื่อขออนุมัติดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นไปตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ข้อระเบียบ/ข้อกฎหมาย/หนังสือสั่งการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ เน้นความดำเนินการอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นกรรมการ

(๓) รองปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการกองทุกกอง เป็นกรรมการ

(๕) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๖) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สำเนาภูมิทัศน์ ผู้ช่วยเลขานุการ

(๗) นักทรัพยากรบุคคล พ./พ. ผู้ช่วยเลขานุการ

(นางสาวพิมพ์อร พิริเสงจนทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามคำสั่งฯ ที่แนบเสนอมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
- ๖๙๐ ໂກ ๒๐๑๒

(ลงชื่อ)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
- ๑๘๖/มต.สป.๒๐๑๒

(ลงชื่อ)

(นางสาวกัญญา ทนทาน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัด

(ลงชื่อ)

(นายศรีสวัสดิ์ หล่อคำ)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

(ลงชื่อ)

(นายสุทธิน กับปะจะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก
สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัด.....เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก.....งานการเจ้าหน้าที่
ที่.....ชร.๕๕๕๐๑/.....วันที่.....๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.....
เรื่อง.....เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทุกท่าน

ตามคำสั่ง ทต.ท่าข้าวเปลือก ที่ ๗๕๓/๒๕๖๓ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งได้แต่งตั้งท่านเป็น^๑
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีอำนาจหน้าที่ จัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาวางแผนทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดตามแต่ละตำแหน่งต้องได้รับ^๒
การพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร หรือตามความเหมาะสม นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ จึงขอเรียนเชิญท่าน ประชุมคณะกรรมการในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา สถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพียงกัน

(ลงชื่อ)

ส.พ.

(นายสุพิน กับะหะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพินทร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่ ชร ๕๕๕๐๑/- วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดว่าให้เทศบาล/องค์กรฯ บริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) / คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล/องค์กรฯ บริหารส่วนตำบล นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นไปตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจึงได้ทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ข้อระเบียบ/ข้อกฎหมาย/หนังสือสั่งการ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๕

๒. แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓

ข้อ ๒๖. การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการอบรมหรือฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการฝึกอบรมบุคลากรของ อปท. ซึ่งต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรโดยมีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม และมีการสรุปผลรายงานการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร

สำเนาอยู่ต้อง

(นางสาวพินพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ และครอบคลุม ตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) เห็นควรขออนุมัติดำเนินการจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการพนักงาน เทศบาล จังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย)

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

- ๖๗๐/๑๙๑ ๘๐๘๖

(ลงชื่อ)

(นางสาวอนันญา ชาвлีเสน)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

- ๑๘๖/๘๗๙๗๗๗

(ลงชื่อ)

(นางสาวกันยา ทนทาน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด

- ๖๗๐/๘๗๙๗๗๗

(ลงชื่อ)

(นายศรีสวัสดิ์ วงศ์คำ)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

(ลงชื่อ)

(นายสุทธิน กับะยะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก
สาเนาถูกต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ส่วนราชการ

บันทึกข้อความ
สำนักปลัด เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ที่ ชร ๕๕๕๐๑/

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลหลักสูตรการพัฒนาและการฝึกอบรม
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้กำหนดดาวาให้เทศบาลต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรการพัฒนาและการฝึกอบรม (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
(ตามแบบสำรวจแบบท้ายนี้)

ข้อพิจารณา/เพื่อทราบ

- ผลสรุปความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลหลักสูตรการพัฒนาและการฝึกอบรม(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๒ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน
(คิดเป็นร้อยละ ๑๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๐ ชาย จำนวน ๒๐ คน

คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐

- อายุ อุปราชวัย ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๐ อายุ อุปราชวัย ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ บาท อายุ อุปราชวัย ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗๐ อายุมากกว่า ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๐

- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ ระดับ อนุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๐ และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๐

- ระยะเวลาการทำงาน พบร้า อายุการทำงาน ตั้งแต่ ๑-๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ อายุการทำงาน ตั้งแต่ ๔-๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๖ อายุการทำงาน ๗-๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๘ ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๔ ครู ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๓ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๒

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๔ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๑ ประเภทวิชาการ ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๑ ประเภททั่วไป ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๖ ประเภทสายงานการสอน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐ ลูกจ้างประจำ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๒

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปน้อย คือ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐.๗๙
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๖๓.๔๖
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๖๙.๒๓
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๕๕.๗๙
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๖๑.๕๓
๖	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๗๓.๐๗
๗	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๖๕.๓๔
๘	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๔๑.๙๒
๙	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๔๙.๖๑
๑๐	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๖๙.๒๓

สำเนาอยู่ต่อ

พ/ร.

(นางสาวพินพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๒๘.๔๔
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๔๖.๑๕
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๓๔.๖๑
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๔๒.๓๐
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๔๒.๓๐
๖	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๔๒.๓๐
๗	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๔๔.๒๓
๘	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๔๐.๓๔
๙	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๔๒.๓๐
๑๐	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๓๔.๔๖

ປຶກປະມານ ແຊ້

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๒๑.๔๕
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๑๓.๔๖
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๑๕.๓๘
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๒๑.๑๕
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๗๙.๗๕
๖	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้	ร้อยละ ๒๙.๔๔

	เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	
๗	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๑๓.๔๖
๘	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๑๙.๒๓
๙	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๒๖.๙๒
๑๐	การทำข้อบัญญัติห้องถิน ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๒๖.๙๒

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามพ่อใจระยะเวลาฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรที่ ๑ - ๔ ร้อยละ ๘๒.๗๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ ร้อยละ ๙.๖๑ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๕.๘๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๔ สัปดาห์ และร้อยละ ๑.๙๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า ๔ สัปดาห์ขึ้นไป

ผู้ตอบแบบสอบถามพ่อใจระยะเวลาฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรที่ ๖ - ๑๐ ร้อยละ ๘๐.๘๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๑-๓ วัน ร้อยละ ๑๔.๔๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน และร้อยละ ๓.๘๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๘-๖ วัน

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๘.๕๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย และรองลงมา จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๗.๗๐ , กรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๓.๘๐

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา แจ้งประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งให้ ก.ท.จ.เชียงราย
- ข้อเสนอในส่วนของพนักงานเทศบาลต้อง ได้รับการฝึกอบรม แต่ปีงบประมาณ รอบ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร และແลกซ์ ปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จัดโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำหรับ ผู้รับผิดชอบ ที่เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
- ๒๕๖๓/๑๗๘๐๙๖๙

(ลงชื่อ)

(นางสาวอนันต์สูษา ชาวเลี่ยง)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด
- ๒๕๖๓/๑๗๘๐๙๖๙

(ลงชื่อ)

(นางสาวกันยา ทนทาน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด
- ๒๕๖๓/๑๗๘๐๙๖๙

(ลงชื่อ)

(นายศรีสวัสดิ์ 亨彥)
ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

- ๒๕๖๓/๑๗๘๐๙๖๙

(ลงชื่อ)

(นายสุพิน กับปะหม)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าวเปลือก

สำเนาอยู่ต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

๑. นายสุทธิน กับปะหะ	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวพีรญา ปืนทอง	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางจันธิมา กุนนา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายคมกฤษ อินทะปัญญา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายพรชัย สุขสำราญ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นางสาวดุรียา ชูเชาวน์	นักวิชาการศึกษา รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสาวกันยา ทนทาน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/ เลขาธุการ
๙. นางสาวอนันญา ชาลีสัน	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสุทธิน กับปะหะ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

- แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ที่ ๗๕๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แจ้งนักทรัพยากรบุคคล กล่าวถึงความสำคัญและ ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้ที่ประชุมได้รับทราบ และแจ้งคำสั่ง ตามคำสั่ง ทต.ท่าข้าวเปลือก ที่ ๗๕๓/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้แต่ตั้ง
คณะกรรมการให้เป็นไปตาม ข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

หัวหน้าพนักงานเทศบาล

จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

ให้ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ซึ่งแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

นางสาวพินพร
ศรีแสงจันทร์

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบความสำคัญ ระเบียบ
กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
มีรายละเอียดดังนี้

ความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้ำเปลือก
๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
๓. เป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร
เทศบาลตำบลท่าข้ำเปลือก ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลของเทศบาล วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ใน การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผน
แม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน
เทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 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 เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนา
พนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง
ต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง
ของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถที่ไว้ใน การปฏิบัติงาน ด้าน

พ.ร.บ.

(นางสาวพินพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรารำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมาย สำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมสมตำแหน่งดำเนินการ 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 แน่นอน เพื่อทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงาน ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

- สายงานผู้บริหารท้องถิ่น
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น
- ประเภทวิชาการ
- ประเภททั่วไป
- ประเภทสายการสอน

๓.๓ แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)

ข้อ ๑.๔ แผนการพัฒนาบุคลากร

มีการจัดทำข้อมูลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์/มีการประชุมคณะกรรมการ/และปฏิบัติตามแผน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์/มีการประชุมคณะกรรมการ/และปฏิบัติตามแผน

ข้อ ๑.๖ การฝึกอบรมบุคลากรของ อปท.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรโดยมีการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือทักษะใดด้านใด แล้วนำมายเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม 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
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต่องบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกจะประสบปัญหานี้เรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ในระดับองค์กร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
- มีเทคโนโลยีทันสมัย
- พนักงานมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- พนักงานมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- พนักงานมีจิตสำนึกรักการให้บริการ
- ผู้บริหารและพนักงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

สำเนาอยู่ต่อ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- พนักงานมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของพนักงาน
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อข้อความ บริหารประชาสัมคม เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานซึ่งรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับบริษัทฯ
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

๑

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่ป่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ ของ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุมภัย (Threats)

๒

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

๓

๔

ประเดิ่นที่ต้องพัฒนา

๑. พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

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

๕. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๖. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๗. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๘. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๙. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่ก.ก.จ.
เขียนราย กำหนด

(นางสาวพินทร์ ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบคคล/ปฏิบัติการ

เลขานุการ

ตามที่จัดการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล ได้ออกแบบสอบถามและได้แจกให้ทุกคนได้ตอบสอบถามไปแล้ว ได้ผลความต้องการในการพัฒนาบุคคล หลักสูตร การฝึกอบรมโครงการที่ต้องการอบรม ของบุคลากรในสังกัด เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามแบบสอบถามและได้สรุปผลการสำรวจความต้องการในการอบรมของบุคลากร ดังนี้

ผลสรุปการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๐ ชาย จำนวน ๒๔ คน

គិតជាន់រួមយកនេះ ៣៨ ៥០

- อายุ อุปยุรหัวง ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๐ อายุ อุปยุรหัวง ๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ บาท อายุ ครองรากหัวง ๔๑ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ

- ระดับการศึกษาของผู้ต้องแบบสอบถามเป็นผู้จบ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐ ร้อยละ ๑.๘๐ ระดับ อันุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๙๐ และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๐ แล้ว

- ระยะเวลาการทำงาน พบร> อาชญากรรม ตั้งแต่ ๑-๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๙ อาชญากรรม ตั้งแต่ ๔-๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๖ อาชญากรรม ๗-๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๙ ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป

- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๔ ครู ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๓ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๘ และลูกจ้างชั่วคราว ๑ คน

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๗ อำนวยการท้องถิ่น ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๑ ประเภทวิชาการ ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๑ ประเภททั่วไป ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๖ ประเภทสายงานการสอน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐ ลูกจ้างประจำ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๗

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปน้อยคือ ลีล

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐.๗๖ สำเนาถูกต้อง 

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

๑๒	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๗๓.๐๗
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๖๙.๒๓
๔	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๖๙.๒๓
๕	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๖๕.๓๘
๖	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๖๓.๔๖
๗	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๖๑.๕๓
๘	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๕๙.๖๑
๙	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๕๕.๗๙
๑๐	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๕๑.๙๗

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๔๖.๑๔
๒	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๔๔.๒๓
๓	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๔๒.๓๐
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๔๒.๓๐
๕	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๔๒.๓๐
๖	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๔๒.๓๐
๗	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๔๐.๓๘
๘	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๓๘.๔๖ สำเนาถูกต้อง
๙	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๓๔.๖๑ <i>11/01</i> (นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑๐	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๒๔.๘๔
----	--	--------------

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๓๐.๗๖
๒	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๒๔.๘๔
๓	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๒๖.๙๒
๔	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี	ร้อยละ ๒๖.๙๒
๕	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๒๔.๑๕
๖	หลักสูตรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๒๑.๑๕
๗	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี(๒๕๖๑- ๒๕๘๐)	ร้อยละ ๑๙.๒๓
๘	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๑๕.๓๙
๙	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๑๓.๔๖
๑๐	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๑๓.๔๖

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามพ่อใจระยะเวลาฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรที่ ๑ – ๕ ร้อยละ ๔๒.๗๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ ร้อยละ ๙.๖๑ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๕.๘๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๔ สัปดาห์ และร้อยละ ๑.๙๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า ๕ สัปดาห์ขึ้นไป

ผู้ตอบแบบสอบถามพ่อใจระยะเวลาฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรที่ ๖ – ๑๐ ร้อยละ ๘๐.๘๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๑-๓ วัน ร้อยละ ๑๕.๔๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน และร้อยละ ๓.๔๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ๘-๖ วัน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

ผู้ทรงคุณวุฒิ กองบัญชาการกองบัญชาการ

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๙.๕๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัด เชียงราย และรองลงมา จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๗.๗๐ , กรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๓.๘๐

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก

ประธานฯ

ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในแต่ละหัวข้อ ประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้ ให้ผู้ช่วยเลขานุการเป็นคนเขียน

นางสาวพิณพร
ศรีแสงจันทร์

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
ในการจัดทำแผนการพัฒนานั้นต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๒. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง
เพื่อนำข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ งาน และอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ ทต.ท่าข้าวเปลือก มาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาทุกสายงาน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

ขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาแล้ว สรุปว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

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

๓.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills)

๓.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการ

บริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการ

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการ

ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนรัฐฯ เน้นๆ ดังนี้

ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนรัฐฯ เน้นๆ ดังนี้
ประสิทธิผล

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

รัฐกรรชนาภา อดีตนายกฯ

๔. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กร มีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาพนักงาน เพื่อไปตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการ ติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำ ยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลกระทบลุ่มอยู่ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณา และลงมติว่าให้จัดทำกรอบแนวคิด ผ่านการทำ HR SWOT เพื่อ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องคน ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่ บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ประกอบการจัดทำแผนด้วย ตามผลการวิเคราะห์ที่ฝ่าย เลขานุการแจ้ง

๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็น จุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาล จึงขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณา และสรุปที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้ ๔ ทาง ได้แก่ ๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร ๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้าน ทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็น ต่อการพัฒนาบุคลากร ๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT โดย มอบหมายให้ ผู้ช่วยเลขานุการฯ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูล ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ ทต.ท่าขัวเปลือก นำมาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร

ที่ประชุม

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาข้อมูล และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ทั้งหมด ๕ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้มาก ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างมาตรฐานดีเด่น

(นางสาวพิณพร ครีเสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลและปฏิบัติการ

๗. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรนี้ จะเน้นการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน เป็นลำดับแรก ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการ พัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือ หลายหลักสูตร ดังนี้

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

วิธีการพัฒนาสำหรับ พนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง ทต.ท่าขัวเปลือก จะเป็น หน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนา บุคลากรหรือสำนักงาน ก.ท.จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ อบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

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

๙. แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าขัวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณาแผนงาน/โครงการตามข้อบัญญัติ และกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นปูรรม สอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากร แยกตามยุทธศาสตร์

ประธานฯ

มอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ จัดทำรายละเอียดโครงการ หลักสูตรการพัฒนา บุคลากรของ ทต.ท่าขัวเปลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๘. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เพื่อให้ทราบถึงประมาณการค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี อ้างอิงมา จากข้อบัญญัติ หมวดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของแต่ละแผนงาน รวมทั้ง งบประมาณที่ตั้งไว้ในโครงการฝึกอบรม โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นฐาน และประมาณการเพิ่มขึ้น ๕ % สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖

๙. การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร มีความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอ ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สำเนาอยู่ต่อ

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่ประชุม

กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ภายหลังการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๖. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ให้จัดแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลท่าข้ำเปลือก อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ประธานฯ

- ตามที่คณะกรรมการทุกท่าน ได้มีมติเห็นชอบ แผนงาน หลักสูตร โครงการอบรม พัฒนาบุคลากรของ ทศ.ท่าข้ำเปลือก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในการปฏิบัติราชการ งานในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ให้มีการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ถูกหลักกฎหมาย และพัฒนาท้องถิ่น บริการให้กับพื้นท้องประชาชนตำบลท่าข้ำเปลือก ในลำดับขั้นตอนต่อไป มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายเลขานุการ รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่ง ก.ท.จังหวัด เชียงราย เพื่อให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป

นางสาวกันยา ทนทาน

- รับทราบ /ถือปฏิบัติ ดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

ผู้จัดทำรายงานการประชุม

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง

(นายสุทธิน กับประพง)

นายกเทศบาลตำบลท่าข้ำเปลือก/ประธานกรรมการ

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



- ร่าง -

เทศบาลบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

เทศบาลตำบลท่าช้างเปลือก
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

สำเนาถูกต้อง[✓]
[Signature]

(นางสาวพินัยพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพย์บ้านครุฑ์ ณ วังวังไทร

รายจ่ายเกี่ยวนেองกับการปฏิริราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	จำนวน	150,000 บาท
--------------------------------	-------	-------------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน
ราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง
เดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ
ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมใน
การใช้สนามบิน ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ ที่จำเป็นในการ
เดินทางไปราชการของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล
พนักงานเทศบาล และพนักงานจังหวีดบุคคล คณะบุคคล
ที่ได้รับอนุญาตหรืออนุมัติให้เดินทางไปราชการเพื่อประชุม
ฝึกอบรม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือไปติดต่อราชการ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่าย
ในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.2555
และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2561

สำเนาอยู่ต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รายจ่ายเกี่ยวน่องกับการปฏิริราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	จำนวน	100,000 บาท
--------------------------------	-------	-------------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชการตามจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเตี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเดินทางไปราชการของพนักงานเทศบาล และพนักงานจังหวัดหรือบุคคลคณบุคคลที่ได้รับอนุญาตหรืออนุมัติให้เดินทางไปราชการเพื่อประชุม ฝึกอบรม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือไปติดต่อราชการ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ห้องถิน พ.ศ.2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2561

โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องภาษีอากรท้องถินประชาชนควรทราบ	จำนวน	20,000 บาท
--	-------	------------

ประจำปี พ.ศ.2564

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการอบรมให้ความรู้เรื่องภาษีอากรท้องถินประชาชนควรทราบประจำปี พ.ศ.2564 เช่น ค่าจัดทำป้ายโครงการ ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหารกลางวัน ค่าสมนาคุณวิทยากร ฯลฯ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ.2557
- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิน พ.ศ.2561 - 2565 เพิ่มเติม ครั้งที่ 11 พ.ศ.2563 หน้าที่ 23 ลำดับที่ 3

ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม	จำนวน	15,000 บาท
-------------------------	-------	------------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าซ่อมแซมทรัพย์สินของเทศบาลที่เกิดจาก การเสื่อมสภาพหรือชำรุดเสียหายจากการใช้งานปกติ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ.2562

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่

รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิริหาราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	จำนวน	50,000 บาท
--------------------------------	-------	------------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน
ราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง
เดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ
ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการ
ใช้สนามบิน ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเดินทาง
ไปราชการของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างหรือ
บุคคล คณะกรรมการที่ได้รับอนุญาตหรืออนุมัติให้เดินทาง
ไปราชการเพื่อประชุม ฝึกอบรม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน
หรือไปติดต่อราชการ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่าย
ในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ห้องถิน พ.ศ.2555
และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 4 พ.ศ.2561

โครงการซ้อมแผนป้องกันอัคคีภัยและแผ่นดินไหว ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก	จำนวน	4,000 บาท
---	-------	-----------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการซ้อมแผน
ป้องกันอัคคีภัยและแผ่นดินไหว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก เช่น ค่าจัดทำป้ายโครงการ
ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหาร
กลางวัน ค่าสมนาคุณวิทยากร ฯลฯ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่าย
ในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ.2557
- เป็นไปตามแผนพัฒนาห้องถิน พ.ศ.2561 - 2565
แก้ไข ครั้งที่ 4 พ.ศ.2563 หน้าที่ 7 ลำดับที่ 1

สำเนาอยู่กต้อง

(นางสาวพิณพร พูลผล ห้องถินที่ 7)
ผู้อำนวยการห้องน้ำสุขา บ้านท่าข้าวเปลือก ตำบลท่าข้าวเปลือก อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

รายจ่ายเกี่ยวน้ำอุ่นกับการปฏิรักษารากไม้เข้ากษัตริย์รายจ่ายหมวด
อื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน 40,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน
ราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง
เดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ
ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมใน
การใช้สนามบิน ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ ที่จำเป็นในการ
เดินทางไปราชการของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
หรือบุคคล คณะบุคคลที่ได้รับอนุญาตหรืออนุมัติให้เดินทาง
ไปราชการเพื่อประชุม
- ฝึกอบรม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือไปติดต่อราชการ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่าย
ในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ห้องถิน พ.ศ.2555
และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2561

ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม จำนวน 30,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าซ่อมแซมทรัพย์สินของเทศบาลที่เกิดจาก
การเสื่อมสภาพหรือชำรุดเสียหายจากการใช้งานปกติ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิก
ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิน พ.ศ.2562

ค่าวัสดุ รวม 410,000 บาท

วัสดุสำนักงาน จำนวน 50,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าจัดซื้อวัสดุสำนักงาน ดังนี้
 - (1) วัสดุคงท้น เช่น ตรายาง ที่เย็บกระดาษขนาดเล็ก
กรรไกร ฯลฯ
 - (2) วัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ ดินสอ ปากกา
น้ำดื่มสำหรับบริการประชาชนในสำนักงาน ฯลฯ
- เป็นไปตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิน
ด่วนที่ ที่ มท 0808.2/ว 1248 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2559
เรื่อง แนวทางการพิจารณาสิ่งของที่จัดเป็นวัสดุและครุภัณฑ์
ตามหลักการจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
หัวหน้าพยากรณ์บุคคลปฏิรักษาราก

รายจ่ายเกี่ยวนี้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	จำนวน	30,000 บาท
--------------------------------	-------	------------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน
ราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง
เดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ
ท่าอากาศยาน ค่าฝ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมใน
การใช้สนามบิน ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ ที่จำเป็นในการ
เดินทางไปราชการของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
หรือบุคคล คณะบุคคลที่ได้รับอนุญาตหรืออนุมัติให้เดินทาง
ไปราชการเพื่อประชุม
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่าย
ในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ห้องถิน พ.ศ.2555
และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2561

โครงการพัฒนาระบบบริการด้านการแพทย์ชุมชน	จำนวน	40,000 บาท
---	-------	------------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการพัฒนาระบบ
บริการด้านการแพทย์ชุมชน เช่น ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ประกาศและหนังสือสั่งการ ดังนี้
 (1) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไข^{เพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562}
 (2) ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ชุมชนฯ ลงวันที่
16 ตุลาคม 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2)
พ.ศ.2561

(3) หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0891.3/ว 2826
ลงวันที่ 17 กันยายน 2553

- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิน พ.ศ.2561 - 2565
หน้าที่ 66 ลำดับที่ 3

ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม	จำนวน	30,000 บาท
-------------------------	-------	------------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าซ่อมแซมทรัพย์สินของเทศบาลที่เกิดจาก
การเสื่อมสภาพหรือชำรุดเสียหายจากการใช้งานปกติ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิก
ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิน พ.ศ.2562

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพิณ:red ศรีแสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลและปฏิบัติการ

รายจ่ายเกี่ยวน่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	จำนวน	50,000 บาท
<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าฝ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเดินทางไปราชการของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง หรือบุคคล คณบุคคลที่ได้รับอนุญาตหรืออนุมัติให้เดินทางไปราชการเพื่อประชุม ฝึกอบรม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน หรือไปติดต่อราชการ - เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2561 		
ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม	จำนวน	200,000 บาท
<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าซ่อมแซมทรัพย์สินของเทศบาลที่เกิดจาก การเสื่อมสภาพหรือชำรุดเสียหายจากการใช้งานปกติ - เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2562 		
ค่าวัสดุ	รวม	250,000 บาท
วัสดุสำนักงาน	จำนวน	50,000 บาท
<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าจัดซื้อวัสดุสำนักงาน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> (1) วัสดุคงทน เช่น ตรายาง ที่เย็บกระดาษขนาดเล็ก กรรไกร ฯลฯ (2) วัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ ตินสอ ปากกา น้ำดื่มสำหรับบริการประชาชนในสำนักงาน ฯลฯ - เป็นไปตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่ ที่ มท 0808.2/ว 1248 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2559 เรื่อง แนวทางการพิจารณาสิ่งของที่จัดเป็นวัสดุและครุภัณฑ์ ตามหลักการจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณ 		

สำเนาอยู่ต้อง

(นางสาวพิณพร ศรีแสงจันทร์)
ผู้อำนวยการบุคคลปฏิบัติการ