

แผนการพัฒนาศูนย์



ของกระทรวงศึกษาธิการ

อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลแม่ลาวนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลแม่ลาว โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลแม่ลาวต่อไป

เทศบาลตำบลแม่ลาว

กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๓
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๕
บทที่ ๒ . วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๐
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๒
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๕
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๙
บทที่ ๖ : วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ	
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ	๒๐
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๙
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๓๒
ภาคผนวก	
- บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ	
- ร่างประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร	

บทที่ ๑ บทนำ

.....

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

๑. ตามประกาศ ก.ท.จ. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๑๐ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลตำบลแม่ลาว หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัด หรือร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๙๔ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๒.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่ง ตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานการเงินและบัญชี งานด้านช่าง งานเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานสื่อสารสนเทศ

๒.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๒.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๒.๕ ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลแม่ลาว อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนากุลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ มีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้านรวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากุลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาว เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของคณะผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของกุลากรเทศบาลตำบลแม่ลาว ในการปฏิบัติราชการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลแม่ลาว
อำเภอแม่ลาว กำหนดไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานดับเพลิง (ตามภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานดับเพลิง (ตามภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ อบจ. สตูล ค่าตอบแทนแล้วว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง/ประเภท/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นางสุวิสา ชัดสงคราม	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
	สำนักปลัดเทศบาล						
๒	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นางสุกัญญา ช่างปั้น	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	บริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นางเกตุชญา ธรรมธิ	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๔	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นางธัญญรัตน์ แสนบุญยงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ว่าง	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	
๖	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นายอภิวัฒน์ คำเชื้อน	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นางจันทิมา จันทิมา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ชำนาญการ	
๘	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ว่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	
๙	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นายประเสริฐ คำฟู	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)						
๑๐	-		-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	ว่าง กำลังสรรหา
๑๑	-		-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	ว่าง กำลังสรรหา

ร.ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสถานศึกษา/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๒	-	นายประทีป สุวรรณโชติ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒-๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๓	-	นายสุรนาถ จันทะ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒-๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการจ้างที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	กองคลัง						
๑๔	๑๒-๒-๐๔-๒๑๖-๐๐๑	นางรุ่งนิภาพร ผาคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	
๑๕	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวธัญญรัตน์ หลวงอุ้ม	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๖	๑๒-๒-๐๔-๒๑๖-๐๐๑	นางมนัสนันท์ พิสูจน์ศิลป์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๗	๑๒-๒-๐๔-๒๑๖-๐๐๑	นางสาวกัญญา นิลคำ	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	
๑๘	๑๒-๒-๐๔-๒๑๖-๐๐๑	นางสาวณัฐริษา อินคำ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน/ชื่อตำแหน่ง พนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองช่าง						
๑๙	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายสุรศักดิ์ ธรรมชื่นธา	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานการช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๐	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายวรวิทย์ ดอนชัย	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๒๑	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายบุรพัทธ์ วงศ์ดินแทน	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทฝีมือเฉพาะ)						
	-	-	-	คนงานตกแต่งสวน	-	-	ว่าง กำลังสรรหา
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป						
	-	นายชัชฤทธิ์ ชัดมูล	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒-๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีการกึ่งที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คง ตำแหน่งไว้
	กองการศึกษา						
๒๔	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	นางชื่นใจ ศรีใจ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๕	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	นายสุเมธ วงศ์แก้ว	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๖	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	งานการสอน	ครูผู้ช่วย	ว่าง
๒๗	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	งานการสอน	ครูผู้ช่วย	ร้องขอให้ กสส.สอบคัดเลือก แทน

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่ง บริหารงาน/ชื่อตำแหน่ง พนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	หน่วยงานประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๒๘	๑๒-๒-๒๑๐๔-๐๐๑	ว่าง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง ให้ ก.กลาง สรรหา
๒๙	๑๒-๒-๒๑๐๑-๐๐๑	นางกานติมา สุทธิสม	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	ลูกจ้างประจำ						
๓๐	-	นายอินทร เณนิยม	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๑	-	นายนิวัฒน์ จันดา		คนงานประจำรถขยะ			สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒-๓๐ ก.ย. ๖๓ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปี งบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๒	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	ว่าง (กำลังสรรหา)
๓๓	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	ว่าง (กำลังสรรหา)

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาว
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตลอดจนการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. เพื่อนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลแม่ลาว
๔. เพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิดค่านิยมในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองแก่บุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาว
๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน
๖. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาว ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๗. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือ ในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาว
๘. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
๙. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ลาว ซึ่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม ในการ ปฏิบัติงานทุกคน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่ลาว ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ลาว ซึ่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม ในการ ปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลแม่ลาวได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมายการพัฒนา

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ลาว พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับ ราชการเป็นพนักงานเทศบาล เข้าใจแบบแผนของทางราชการและหลักวิธีการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึด ประโยชน์ของทางราชการส่วนรวม

๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่ สูงขึ้น

๕. เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีม และปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งยังเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลแม่ลาว นั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลแม่ลาวในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ ด้าน ทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลแม่ลาวมีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลแม่ลาว) นั้น เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

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

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลแม่ลาวแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์ มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้นประสบความสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทวนถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์ในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลตั้งที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลแม่ลาวจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลการทำงานบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลแม่ลาว ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๓๕ ปี เป็นคนวัยทำงาน
- ผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาองค์ความรู้เสมอ
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจกับประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนา还不够เพียงพอ

- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี
- มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจของเทศบาล
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- มีภาระหนี้สิน
- ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎ ระเบียบของทางราชการ
- ไม่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลหรือใกล้เคียง
- ไม่สามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ เนื่องจากเป็นคนนอกชุมชน
- ไม่มีระบบการทำงานแบบเชิงรุก เข้าหากลุ่มเป้าหมาย

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่
- มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล อุทิศตนและเวลาได้ตลอดเวลา
- ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของเทศบาลในฐานะตัวแทนประชาชน

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร
- ส่วนมากมีเงินเดือน / ค่าจ้าง รายได้น้อยไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ
- ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของการปฏิบัติงาน
- พื้นที่บางหมู่บ้านยังห่างไกล ทำให้ยากต่อการให้บริการประชาชน
- บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชน และการทำงานจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

๘ จุดแข็ง

๑. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้
๒. อยู่ในวัยทำงาน สามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๓. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๔. ผู้บริหารระดับหน่วยงาน มีความเข้าใจในการทำงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๕. มีระบบบริหารงานบุคคล

๙ จุดอ่อน

๑. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง
๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ด้านสาธารณะมีไม่เพียงพอ
๔. สำนักงานคับแคบ ข้อมูลเอกสารอ้างอิงมีไม่ครบถ้วน

๐ โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งองค์กร
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล หรือต่างพื้นที่ ไม่ทราบสภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนในพื้นที่
๔. บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้ระดับปริญญาตรี / ปริญญาโท เพิ่มมากขึ้น

๑ ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก ความสัมพันธ์ แบบเครือญาติ ในชุมชน ทำให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๓. งบประมาณมีอย่างจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจของเทศบาล

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแม่ลาวได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลแม่ลาว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลแม่ลาว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์ร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาว เป็นผู้มีความสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুম่ผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลแม่ลาว

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๒. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานโดยองค์กร
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างขวัญและกำลังใจ

บทที่ ๖

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาวได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำรวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

ประกอบด้วย

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

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. พนักงานจ้าง

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. วิศวกรโยธา
๓. นายช่างโยธา
๔. พนักงานจ้าง

กองการศึกษา

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
๒. เจ้าพนักงานธุรการ
๓. พนักงานขับรถยนต์
๔. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลตำบลแม่ลาว ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลแม่ลาว จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้น ต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	การฝึกอบรม	- ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑		✓
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	การฝึกอบรม	- หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	๑	๑	๑		✓
๓	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	การฝึกอบรม	- นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑		✓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน(ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๔	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การฝึกอบรม	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑		✓
๕	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม	-นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑		✓
๖	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	การฝึกอบรม	-นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑		✓
๗	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์	การฝึกอบรม	-นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑		✓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	การฝึกอบรม	-เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒		✓
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	การฝึกอบรม	-เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑		✓
๑๐	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑		✓
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	การฝึกอบรม	-นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑		✓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	การฝึกอบรม	-เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑		✓
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การฝึกอบรม	-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑		✓
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การฝึกอบรม	-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑		✓
๑๕	หลักสูตรผู้บริหารงานช่าง	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑		✓
๑๖	หลักสูตรวิศวกรโยธา	การฝึกอบรม	-วิศวกรโยธา	๑	๑	๑		✓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการมีส่วนร่วม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๗	หลักสูตรนายช่างโยธา	การฝึกอบรม	-นายช่างโยธา	๑	๑	๑		✓
๑๘	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	๑	๑		✓
๑๙	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	การฝึกอบรม	-ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑		✓
๒๐	หลักสูตรนักวิชาการการศึกษา	การฝึกอบรม	-นักวิชาการการศึกษา	๑	๑	๑		✓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานโดยองค์กร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่อู่นาค	จัดการอบรมเอง ณ เทศบาล ตำบลแม่อู่นาค	-สำนักปลัดเทศบาล	๔๐	๔๐	๔๐	✓	
๒	โครงการความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย	จัดการอบรมเอง ณ เทศบาล ตำบลแม่อู่นาค	-สำนักปลัดเทศบาล	๔๐	๔๐	๔๐	✓	
๓	โครงการรณรงค์ป้องกันการค้ามนุษย์	จัดการอบรมเอง ณ เทศบาล ตำบลแม่อู่นาค	-สำนักปลัดเทศบาล	๔๐	๔๐	๔๐	✓	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: ยุทธศาสตร์การสร้างขวัญและกำลังใจ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	โครงการยกย่องบุคลากรดีเด่น	ประเมินบุคลากรในเทศบาล	-พนักงานเทศบาล -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	๒๒	๒๒	๒๒	✓	

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๑. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐.- บาท (หน้า ๑๓/๑๕๘)

๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.- บาท (หน้า ๔๖/๑๕๘)

๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐.- บาท (หน้า ๓๕/๑๕๘)

๔) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.- บาท (หน้า ๑๑๑/๑๕๘)

๕) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐.- บาท (หน้า ๖๗/๑๕๘)

๖) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐.- บาท (หน้า ๑๐๑/๑๕๘)

๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแม่ลาว ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐.-บาท (หน้า ๑๓๖/๑๕๘)

๘) แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการรณรงค์ป้องกันการทุจริต ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.-บาท (หน้า ๑๘/๑๕๘)

๙) แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.-บาท (หน้า ๑๙/๑๕๘)

๒. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๑๐,๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๑,๐๐๐.- บาท

๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๑๐,๐๐๐.- บาท

๔) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นตั้งจ่ายไว้ ๔๔,๐๐๐.- บาท

๕) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๒,๐๐๐.- บาท

๖) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าตอบแทน
ใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้
๒๒,๐๐๐.- บาท

๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแม่ลาว ตั้งจ่ายไว้ ๓๓,๐๐๐.-บาท

(๘) แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการรณรงค์ป้องกันการทุจริต ตั้งจ่ายไว้ ๑๑,๐๐๐.-บาท

๙) แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น ตั้งจ่ายไว้ ๑๑,๐๐๐.-บาท

๓. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๒๑,๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย
หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น
ตั้งจ่ายไว้ ๑๒,๑๐๐.- บาท

๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๑๒๑,๐๐๐.- บาท

๕) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นตั้งจ่ายไว้ ๔๘,๕๐๐.- บาท

๕) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๒๔,๒๐๐.- บาท

๖) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าตอบแทน
ใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้
๒๔,๒๐๐.- บาท

๓) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแม่ลาว ตั้งจ่ายไว้ ๓๖,๓๐๐.-บาท

๘) แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการรณรงค์ป้องกันการทุจริต ตั้งจ่ายไว้ ๑๒,๑๐๐.-บาท

๙) แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น ตั้งจ่ายไว้ ๑๒,๑๐๐.-บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลแม่ลาวตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลแม่ลาวต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาวให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลตำบลแม่ลาวต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก

๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลแม่ลาวประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ตำบลแม่ลาว เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาลตำบลแม่ลาว

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหาร จัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาว อิงตามผลการ ประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล ตำบลแม่ลาว เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล หลักสูตรการพัฒนา
และการฝึกอบรมของบุคลากร
เทศบาลตำบลแม่ลาว อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล หลักสูตรการพัฒนา และวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลแม่ลาว ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่ จะได้นำผลจากการสำรวจไปทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

- ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในหลักสูตรการพัฒนาและการฝึกอบรม
- ตอนที่ ๓ ระยะเวลาการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม
- ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () ๒๑- ๓๐ ปี () ๓๑-๔๐ ปี
() ๔๑-๕๐ ปี () มากกว่า ๕๐ ปี
๓. ระดับการศึกษา () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. () อนุปริญญาตรี/ปวส.
() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ระยะเวลาการทำงาน (เกินกว่า ๖ เดือนให้นับเป็น ๑ ปี)
() ต่ำกว่า ๑ ปี () ๑-๓ ปี
() ๔-๖ ปี () ๗-๙ ปี
() ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป
๕. สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน
() พนักงานเทศบาล () ครู
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป
๖. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
() ประเภทบริหารงานท้องถิ่น () ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
() ประเภทวิชาการ () ประเภททั่วไป () สายงานการสอน
() พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป

๗. ประวัติการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

- ๑.....
- ๒.....
- ๓.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วยหลักสูตรการพัฒนา
หัวข้อโครงการอบรมเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

คำชี้แจงโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ท่านต้องการอบรม ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

ลำดับที่	หลักสูตรการพัฒนา/หัวข้อการอบรม	ความต้องการพัฒนา		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง			
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ			
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ			
๔	หลักด้านการบริหาร			
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม			
๖	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน			
๗	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล			
๘	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)			
๙	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
๑๐	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี			

ตอนที่ ๓ ระยะเวลาการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม

๑. ระยะเวลาการฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรลำดับที่ ๑-๕

- () ๒ สัปดาห์ () ๓ สัปดาห์
() ๔ สัปดาห์ () มากกว่า ๔ สัปดาห์ขึ้นไป

๒. ระยะเวลาการฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรลำดับที่ ๖-๑๐

- () ๑-๓ วัน () ๔-๖ วัน
() ๕-๗ วัน () ๘-๑๐ วันขึ้นไป

๓. สถานที่ฝึกอบรม

- () จังหวัดเชียงราย () จังหวัดเชียงใหม่ () กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

“งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลแม่ลาว อ.แม่ลาว จ.เชียงราย”

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย ลว.๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ “โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแม่ลาว

ที่ ขร ๕๓๔๐๑/

วันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลหลักสูตรการพัฒนา และการฝึกอบรม (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแม่ลาว

เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลแม่ลาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลต่อการบริหารจัดการและการ ให้บริการประชาชน

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลแม่ลาว ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนา พนักงานเทศบาลหลักสูตรการพัฒนาและการฝึกอบรม(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ตามแบบสำรวจแนบท้ายนี้)

ข้อพิจารณา/เพื่อทราบ

- ผลสรุปความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลหลักสูตรการพัฒนาและการ ฝึกอบรม(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้
- ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๒๒ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้
- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ชาย จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐
- อายุ อยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๐ และรองลงมาอายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๐
- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๑ และรองลงมาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗
- ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อายุงานทำงาน ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๑ รองลงมา ตั้งแต่ ๔-๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๓
- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๒๗ ลูกจ้างประจำ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔.๕๔ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนมากประเภทวิชาการ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๐ รองลงมา เป็นประเภททั่วไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๗๖.๖๐
๒	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐.๐๐
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๙๐.๐๐
๔	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๘๕.๕๐
๕	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๗๓.๓๐
๖	การทำเทศบัญญัติท้องถิ่น เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๘๓.๓๐
๗	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๙๐.๐๐
๘	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๗๐.๐๐
๙	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๕๓.๓๐
๑๐	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๘๓.๓๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐.๐๐
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๗๖.๗๐
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๗๖.๗๐
๔	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	
๕	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๖๓.๓๐
๖	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๘๓.๓๐
๗	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๗๖.๗๐
๘	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๗๓.๓๐
๙	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๘๓.๓๐
๑๐	การทำเทศบัญญัติท้องถิ่นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๗๐.๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๓.๓๐
๒	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๔.๖.๗๐
๓	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๘๓.๓๐
๔	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๕๓.๓๐
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๗๐.๐๐
๖	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๗๐.๐๐
๗	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๖.๗๐
๘	การทำเทศบัญญัติท้องถิ่น เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๘๖.๗๐
๙	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๖๓.๓๐
๑๐	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๗๓.๓๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ สัปดาห์

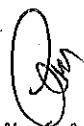
ร้อยละ ๘๖.๗๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๑-๓ วัน

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๐.๐๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย และรองลงมา จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๓๐, กรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๑๖.๗๐

1. เพื่อโปรดทราบ พิจารณา แจ้งประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งให้
2. ก.ท.จ.เชียงราย เห็นชอบ ส่งภายในกำหนด คือวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓
3. ข้อเสนอในส่วนของพนักงานเทศบาล ต้อง ได้รับการฝึกอบรม แต่ปีงบประมาณ รอบ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร และแต่ละปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จัดโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายอภิวัฒน์ คำเชื่อน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็นของ...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

110/5041888

James

(นางสุกัญญา ช่างปั้น)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

[Handwritten signature]



(นางสุนิสา ชัดสงคราม)
ปลัดเทศบาลตำบลแม่ลาว

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

1) ARVOR

YH.

(นายอรรถพงษ์ โรจนพิบูลธรรม)
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ลาว

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ลาว

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ลาว วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาวจากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด.....๒๒.....คน จากทั้งหมด.....๕.....ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ.....๗๗.๒๘.....ลูกจ้างประจำ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ...๔.๕๔.....พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ...๔.๕๔..... และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ.....๑๓.๑๘.....

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ๔๐.๙๑.....ระดับปริญญาตรี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ.....๒๗.๒๗.....และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ.....๓๑.๘๑.....

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ...๑๓.๖๓...อายุงานไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ...๔๕.๔๖...มีอายุงานระหว่าง ๕ - ๙ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ๔๐.๙๑.....มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๕๙.๔๖
๒	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๓.๕๑
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๐.๘๑
๔	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๘.๑๑
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๘.๑๑

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๔.๐๕ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ร้อยละ ๒๗.๐๓ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๑๘.๙๒ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๒.๙๗ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย ร้อยละ ๒๗.๐๓ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่ลาวจะเป็นข้อมูลให้
ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรใน
สังกัดเทศบาลตำบลแม่ลาวทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผน
เชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้
เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลแม่ลาว

.....



คำสั่งเทศบาลตำบลแม่ลาว

ที่ ๓๕๓/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด เทศบาลตำบลแม่ลาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงให้ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตรวจสอบกำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

XX

(นายอรรถพงษ์ โรจนพิบูลธรรม)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่ลาว

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาล
เทศบาลตำบลแม่ลาว อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย
วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลแม่ลาว

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอรรถพงษ์ โรจนพิบูลธรรม	นายกเทศมนตรี	อรรถพงษ์ โรจนพิบูลธรรม	
๒	นางสุนิสา ชัดสงคราม	ปลัดเทศบาล	สุนิสา ชัดสงคราม	
๓	นางสุกัญญา ช่างปั้น	หัวหน้าสำนักปลัด	สุกัญญา ช่างปั้น	
๔	นางรุ่งนิภาพร ผาคำ	ผอ.กองคลัง	รุ่งนิภาพร ผาคำ	
๕	นายสุรศักดิ์ ธรรมขันธา	ผอ.กองช่าง	สุรศักดิ์ ธรรมขันธา	
๖	นางชินใจ ศรีใจ	ผอ.กองการศึกษา	ชินใจ ศรีใจ	
๗	นายอภิวรรณ คำเชื่อน	นักทรัพยากรบุคคล	อภิวรรณ คำเชื่อน	

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายอรรถพงษ์ โรจนพิบูลธรรม นายกเทศมนตรีตำบลแม่ลาว ในฐานะประธานคณะกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ

ด้วย การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่ลาว นั้น มีผู้รับผิดชอบหลายฝ่าย ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานที่จะช่วยกันทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลทั้งหมดของเทศบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สมควรที่จะได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน โดยการจัดการฝึกอบรม ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจและส่งเสริมเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนางานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนางานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

	(๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
เลขานุการ	(๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและ ข้อ ๓๐๑๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย
	(๑) หลักการและเหตุผล
	(๒) เป้าหมายการพัฒนา
	(๓) หลักสูตรการพัฒนา
	(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
	(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
	(๖) การติดตามและประเมินผล
	การประชุมในวันนี้จึงเป็นการกำหนดกรอบและจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลแม่ลาว ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ที่ประชุม	รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการกำหนดกรอบแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประธานฯ ตามที่ได้แจ้งให้คณะกรรมการฯ ทราบว่าการพัฒนาบุคลากร
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจึง
ขอให้ที่ประชุมร่วมกันกำหนดกรอบแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของ
เทศบาลตำบลแม่ลาว

ที่ประชุม มีการอภิปรายร่วมกัน และเห็นร่วมกันว่าควรกำหนดแผนการ
พัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลแม่ลาว ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.จัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร เทศบาลตำบลแม่ลาว ประจำปีทุก
ปีงบประมาณ

๒.ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ
พนักงานจ้าง เป็นประจำทุกเดือน โดยก่อนหน้าจะประชุมประจำเดือน
ให้หัวหน้าสำนัก/กอง ร่วมกันประชุมกับคณะผู้บริหารก่อน เพื่อแจ้งแนว
ทางการทำงาน นิเทศงานหรือหารือร่วมกันในประเด็นต่างๆ

๓.ส่งบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาว เข้ารับการฝึกอบรม ของ
สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือที่
หน่วยงานอื่นจัดขึ้น เพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น

๔.ส่งพนักงานที่ทำงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
เข้ารับการฝึกอบรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้การ
ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่น ๆ

- ประธานฯ ไม่ทราบมีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ ต่อที่ประชุมเพื่อรับทราบ
หรือพิจารณาร่วมกันเพิ่มเติมในวาระนี้หรือไม่
- ที่ประชุม ไม่มี
- ประธานฯ กระผมในนามของประธานคณะกรรมการฯ ขอขอบคุณคณะกรรมการทุก
ท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้ ผมขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.



(นายอภิวันน์ คำเชื่อน)
เลขานุการและกรรมการ
ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายอรรถพงษ์ ไรจนพิบูลธรรม)
ประธานคณะกรรมการฯ
ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

โครงการ/กิจกรรม

ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อปท. ทต.แม่ลาว

อำเภอ แม่ลาว

๕๕.๖

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๓	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๔	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๕	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๖	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๗	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๐,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	๑๒,๑๐๐	
๑๐	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	

๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	
๑๕	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง		๔๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๔๘,๔๐๐	
๑๖	หลักสูตรวิศวกรรมโยธา		๔๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๔๘,๔๐๐	
๑๗	หลักสูตรนายช่างโยธา		๔๐,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๔๘,๔๐๐	
๑๘	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข		๒๐,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๔,๒๐๐	
๑๙	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา		๒๐,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๔,๒๐๐	
๒๐	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา		๒๐,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๔,๒๐๐	
๒๑	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาว		๓๐,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๖,๓๐๐	
๒๒	โครงการความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย		๑๐,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	๑๒,๑๐๐	
๒๓	โครงการรณรงค์ป้องกันการทุจริต		๑๐,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	๑๒,๑๐๐	
๒๔	โครงการยกย่องบุคลากรดีเด่น		-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น		๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	



ลงชื่อ

ผู้กรอกข้อมูล

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายอภิวรรณ คำเชื่อน)

(นางสุวิสา ชัดสงคราม)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแม่ลาว

รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล



ประกาศเทศบาลตำบลแม่ลาว

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.จ. กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมฯ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศเทศบาลตำบลแม่ลาว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๔๙ ถึงข้อ ๓๑๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาว ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

X/

.....
(นายอรรถพงษ์ โรจนพิบูลธรรม)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่ลาว