



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นแผนที่เกิดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้จัดทำให้สอดคล้องกับบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลดอนศิลา และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลตำบลดอนศิลา โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรมในชีวิตประจำวัน และการทำงาน การปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยการจัดทำได้มีการศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อมาใช้ในการจัดทำแผน ได้แก่ ประวัติการฝึกอบรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสำรวจความต้องการฝึกอบรม ตลอดจนข้อสรุปจากการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางพัฒนาบุคลากร ภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

เทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาศูนย์	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๗
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาศูนย์	๘
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๐
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๑
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๑
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาศูนย์	๒๒
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๒
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๓.๔ การพัฒนาศูนย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๖
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๗
๓.๖.๑ หลักสูตรความต้องการของบุคลากร	๓๑
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์พัฒนาศูนย์	๔๑
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๑
๔.๓ ค่านิยม	๔๑
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๑
๔.๕ ยุทธศาสตร์พัฒนาศูนย์	๔๒
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์	๔๙
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๙
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๙
๕.๓ บทสรุป	๕๐
ภาคผนวก	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ	
๔. สำเนาประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา เรื่อง แผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๔.ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลดอนศิลา จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลาเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)
- ๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้อง กับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนา วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลดอนศิลา ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลดอนศิลา กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็น ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนามุขลาคกร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

เทศบาล เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) มีสถานะเป็นนิติบุคคลและหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานโดยนำหลักการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่บริการประชาชนด้านการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอนศิลา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลดอนศิลา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลาคะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลดอนศิลา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจ แบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลดอนศิลา กำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนด อยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๐) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๕) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๗) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))
- (๘)

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐ เป็นมาตราในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม
 มาตรา ๑๖ ,๑๗ และ ๔๕ เป็นมาตราในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลฯ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลดอนศิลาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลฯ เป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลดอนศิลาจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลดอนศิลานำภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังกล่าวข้างต้น มาวิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

(๑) ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖. ด้านส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้
- ๗. ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร
- ๘. ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีที่ดั่งาม และสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๒) ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพและกลุ่มแม่บ้าน
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนามนุษย์

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกัน ทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. เจ้าหน้าที่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง ทด. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๑-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้พี่มากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน	๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัว บางครั้งจะขัดกับหลักระเบียบ ข้อกฎหมาย ๓. มีการหนีสิน

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญา ตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ สามารถนำความรู้มาพัฒนา ปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ	๑. เจ้าหน้าที่บุคลากร มีจำนวนน้อย ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ ตำแหน่ง พนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุน การพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๕. ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรและกับชุมชน	๑. มีบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ไม่ครบตามตำแหน่งงานบางงานยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้รับผิดชอบตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๔. มีการใช้ระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
๑. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๓. มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ ๔. มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. พื้นที่ในความรับผิดชอบกว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ หรือการบริการที่ไม่ทั่วถึง ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ถึงจะครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๔. การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่อง การปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑ อัตรา)

รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑ อัตรา)

หน่วยงานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑ อัตรา)

กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- สุนัขอย่างแผนกเก็บภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๑ อัตรา)
- คนงาน (๑ อัตรา)
- ฝ่ายบริหารงานคลัง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- นักวิชาการรับและบัญชี ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- เจ้าหน้าที่งานเงินและรายได้ ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- คนงาน (๑ อัตรา)

กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- นายช่างไฟฟ้า ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑ อัตรา)
- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑ อัตรา)
- คนงาน (๒ อัตรา)

กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- คนงาน (๑ อัตรา)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนเจตุย (๑ อัตรา)
- ครู คศ.๒ (๑ อัตรา)
- ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๑ อัตรา)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านชัยพฤกษ์ (๑ อัตรา)
- ครู คศ.๒ (๑ อัตรา)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านช่องลม (๑ อัตรา)
- ครู คศ.๑ (๑ อัตรา)

สำนักปลัดเทศบาล

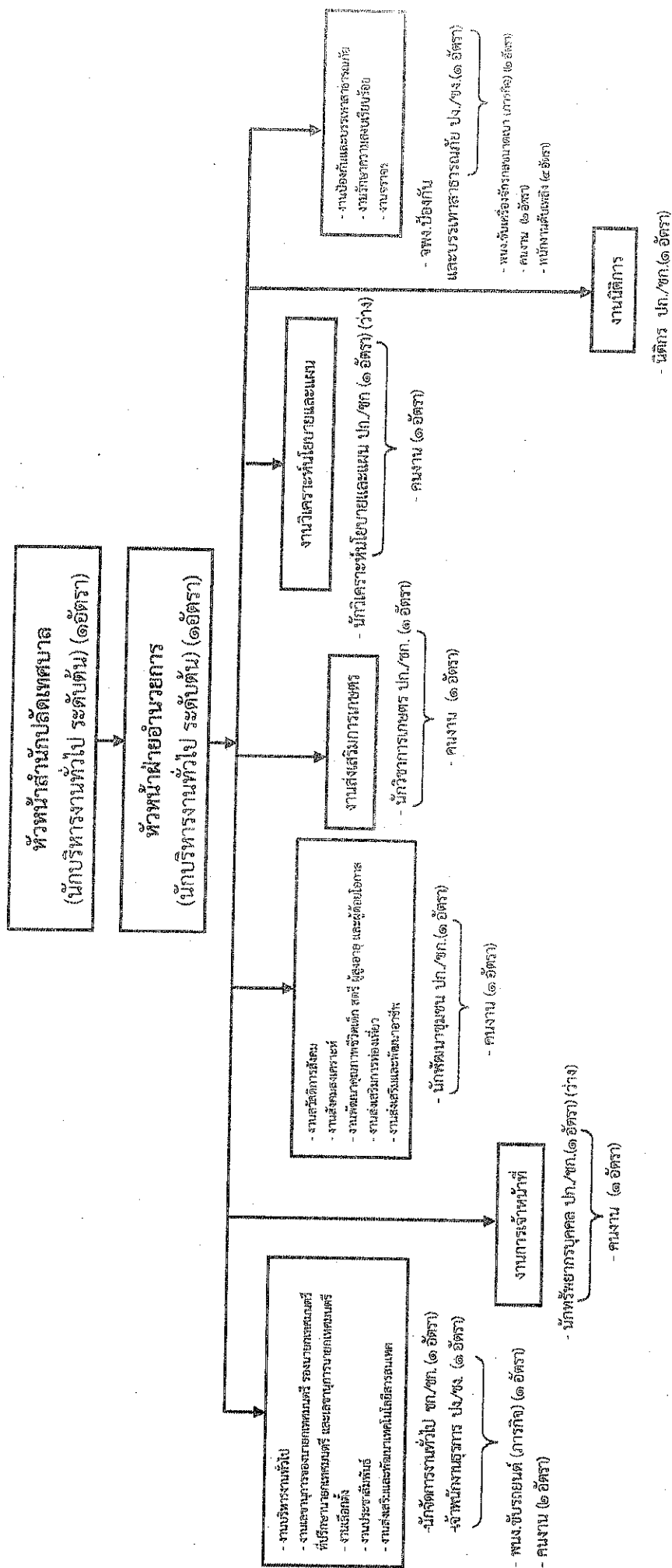
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- ฝ่ายอำนวยการ
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- นักวิทยากรบุคคล ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- นิติกร ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- เจ้าหน้าที่งานผู้พิการ ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก บ้านดอนใต้ (๑ อัตรา)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑ อัตรา)
- คนงาน (๔ อัตรา)
- พนักงานดับเพลิง (๔ อัตรา)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- หัวหน้าบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปก./ชก. (๑ อัตรา)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑ อัตรา)
- คนงาน (๑ อัตรา)

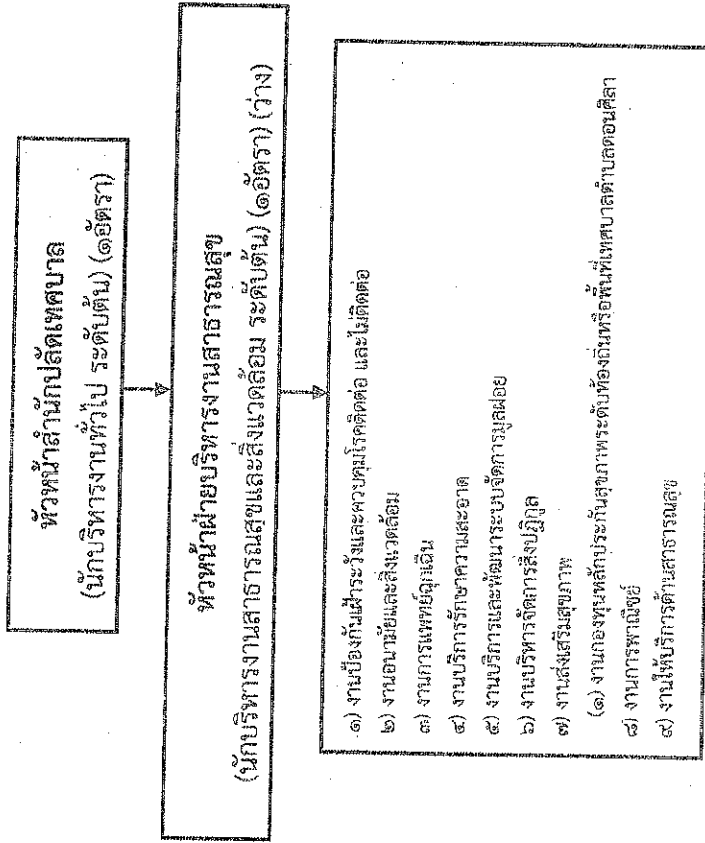
ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (เต็ม/ส่วน)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (เต็ม/ส่วน)	วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (เต็ม/ส่วน)	วิชาการ ระดับชำนาญการ (เต็ม/ส่วน)	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ (เต็ม/ส่วน)	ทั่วไป ระดับอาวุโส (เต็ม/ส่วน)	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน (เต็ม/ส่วน)	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (เต็ม/ส่วน)	ครู คศ.๑ (เต็ม/ส่วน)	ครู คศ.๒ (เต็ม/ส่วน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (เต็ม/ส่วน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (เต็ม/ส่วน)	รวม (เต็ม/ส่วน)
จำนวน	๑ / -	๑ / -	๒ / ๕	๗ / -	๒ / ๕	-	๖ / -	๕ / ๑	๑ / -	๕ / -	๑๑ / ๑	๑๗ / ๑	๖๓ / ๑๒

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลอนันตสิน



ระดับ	อำนาจการ ตัดสินใจ ระดับ รอง	อำนาจการ ตัดสินใจ ระดับ กลาง	อำนาจการ ตัดสินใจ ระดับ สูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ทีม/หัวงาน)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ทีม/หัวงาน)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ พิเศษ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ทีม/หัวงาน)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญการ (ทีม/หัวงาน)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ทีม/หัวงาน)	รวม (ทีม/หัวงาน)
จำนวน	๒ / -	-	-	- / ๒	๔ / -	-	- / ๑	๒ / -	-	-	-	๑๔	๒๓ / ๒

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบึงบอนนิลดา



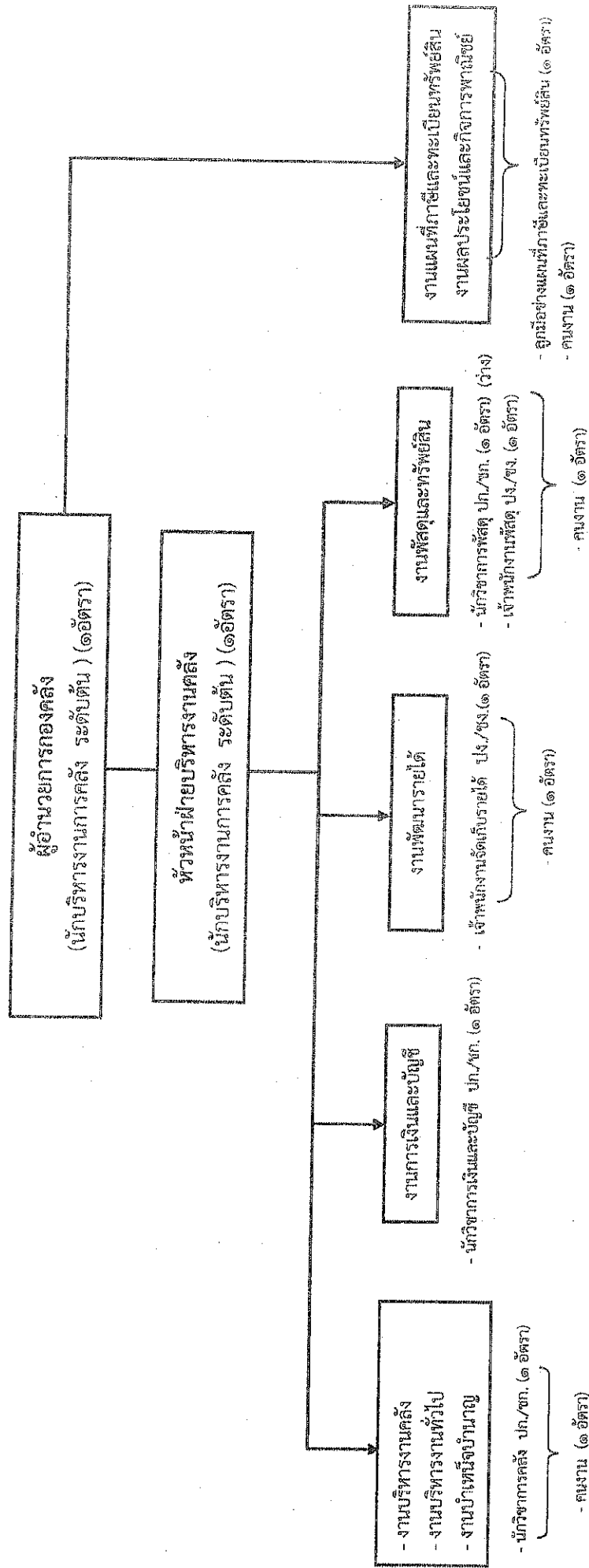
- นักวิชาการสาธารณสุข บก./ชม. (๑ อัตรา) (ว่าง)
- เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ป่ง/ชม. (๑ อัตรา) (ว่าง)

- พญ.ปิรณมณฑ์ (ภารกิจ) (๑ ข้อหา)

- คนงาน (๑ อัตรา)

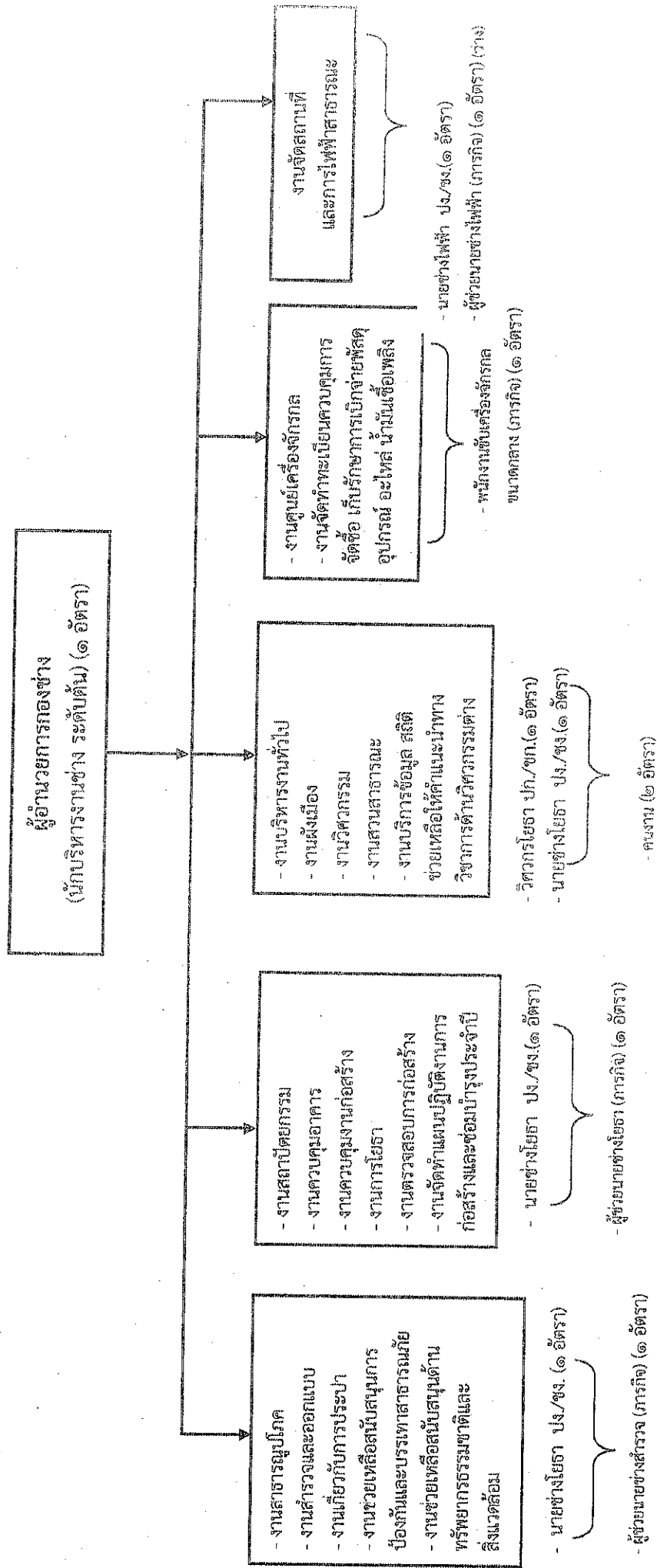
	อำนาจการ หรือเงิน ระดับต้น (ที่มีหัววง)	อำนาจการ หรือเงิน ระดับกลาง	อำนาจการ หรือเงิน ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปริญญาตรี (ที่มีหัววง)	วิชาการ ระดับ พหุศึกษา	วิชาการ ระดับ บัณฑิตก	วิชาการ ระดับ ปริญญาโท (ที่มีหัววง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ผู้จ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ที่มีหัววง)	รวม (ที่มีหัววง)
จำนวน	- / ๑	-	-	- / ๑	-	-	- / ๑	-	-	-	๒ / -	๒ / ๑

โครงสร้างของกองคลัง เทศบาลตำบลดอนศิลา



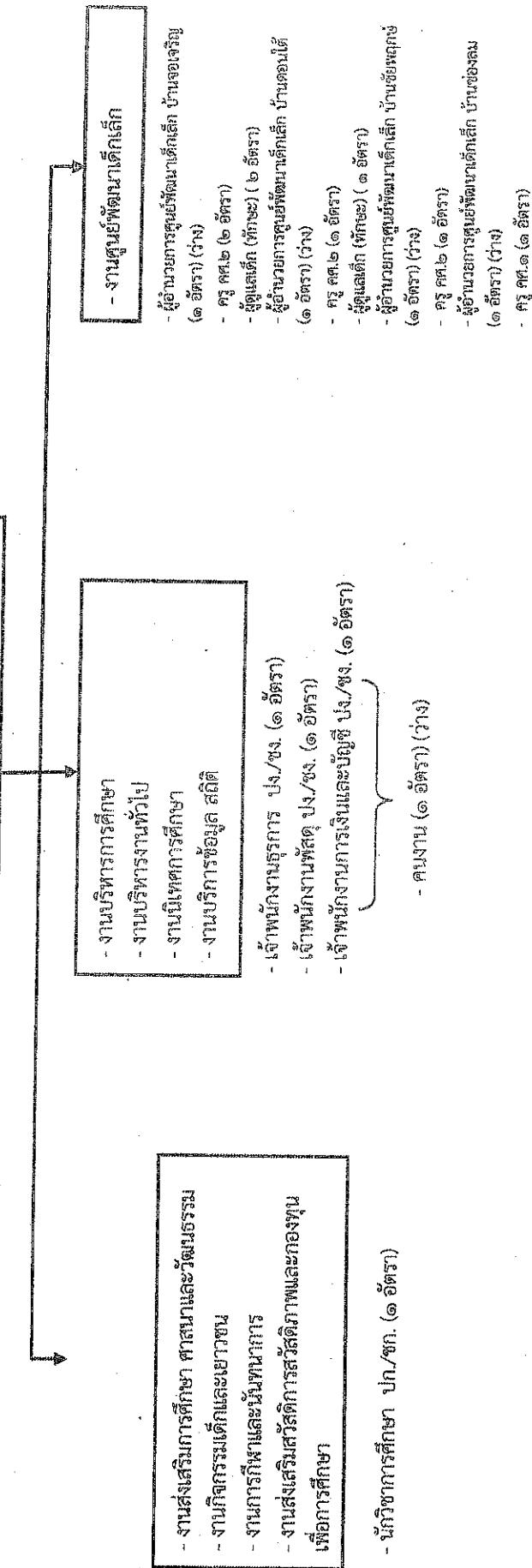
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ทีม/ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ทีม/ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ทีม/ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ (ทีม/ว่าง)	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ (ทีม/ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน (ทีม/ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ทีม/ว่าง)	รวม (ทีม/ว่าง)
จำนวน	๒ / -	-	๑ / ๑	๑ / -	-	-	๒ / -	-	-	๕ / -	๑๑ / ๑

โครงสร้างของกองช่าง เทศบาลตำบลจอนทิสลา



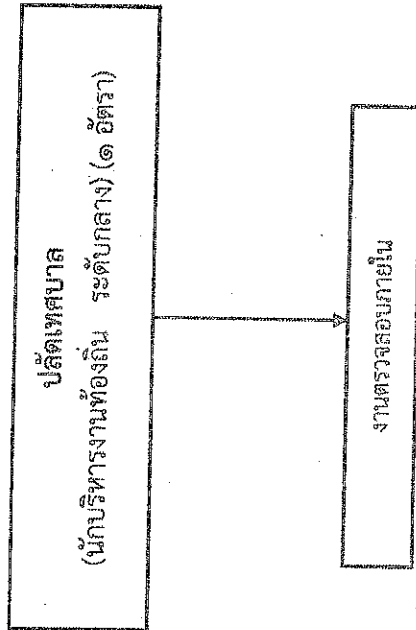
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ทีม/ตัว)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ทีม/ตัว)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ (ทีม/ตัว)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ผู้จ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ทีม/ตัว)	รวม (ทีม/ตัว)
จำนวน	๑ / -	-	๑ / -	-	-	-	๒ / -	๒ / -	-	-	๕ / ๑	๑๑ / ๑

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑ อัตรา)



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ทีม/โรงเรียน)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ทีม/โรงเรียน)	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ทีม/โรงเรียน)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ (ทีม/โรงเรียน)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ครู (ทีม/โรงเรียน)	ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (ทีม/โรงเรียน)	พนักงานจ้าง (ทีม/โรงเรียน)	รวม (ทีม/โรงเรียน)
จำนวน	๑ / ๔	-	-	-	๑ / -	-	-	๑ / -	๒ / -	-	๕ / -	๓ / -	- / ๑	๑๓ / ๕

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลดอนศิลา



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑ อัตรา)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ผู้จ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม (เต็ม/ชั่วคราว)
จำนวน	-	-	-	-	๑ / -	-	-	-	-	-	-	-	๑ / -

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ก. สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ									
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ต.ค. ๒๕๖๕
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ต.ค. ๒๕๖๕
๘	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ ม.ค. ๒๕๖๕ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.พ."
๒๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๓ ม.ค. ๒๕๖๕
๓๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ ม.ค. ๒๕๖๖
พนักงานจ้าง									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ข. กองคลัง (๐๔)									
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๔	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียน ทรัพย์สิน(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.พ. ๒๕๖๖
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ค. กองช่าง (๐๕)									
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค.๒๕๖๖
๕๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ง. กองการศึกษา (๐๘)									
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค.๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจอยเจริญ									
พนักงานครูเทศบาล									
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๖๔	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใต้									
พนักงานครูเทศบาล									
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๖๙	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤกษ์									
พนักงานครูเทศบาล									
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๗๒	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องลม									
พนักงานครูเทศบาล									
๗๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๗๔	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จ. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๗๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๗๑	๗๕	๗๕	๗๕	+ ๔	-	-	

หมายเหตุ : * กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค.๒๕๖๖
ในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้
ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครอง
ส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๑๔	๑๒	-	๒๘
ข้าราชการหรือ พนักงานครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	-	-	-	๓	๒	-	๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑	๒	๑๑	๑๕	๑	-	๓๐
รวม	๑	๒	๑๓	๓๒	๑๕	-	๖๓
คิดเป็นร้อยละ	๑.๕๙	๓.๑๗	๒๐.๖๓	๕๐.๘๐	๒๓.๘๑	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอนศิลา

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเกษตร ๖) นักพัฒนาชุมชน ๗) นักวิชาการสาธารณสุข ๘) นักวิชาการคลัง ๙) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๐) นักวิชาการพัสดุ ๑๑) วิศวกรโยธา ๑๒) นักวิชาการศึกษา ๑๓) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๕) เจ้าพนักงานพัสดุ ๖) นายช่างโยธา ๗) นายช่างไฟฟ้า ๘) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๒	๒	๒	๖	๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๓๘
วิชาการ	-	-	-	๒	๓	๓	๑	-	๙	๔๓
ทั่วไป	-	-	๒	-	๕	๓	๑	-	๑๑	๔๑
ข้าราชการหรือบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๔	๑	-	๕	๔๘
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๑๐	๖	๓	๕	๓	๒	๑	๓๐	๔๐
รวม	-	๑๐	๘	๖	๑๔	๑๕	๗	๓	๖๓	๔๓
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๕.๘๗	๑๒.๗๐	๙.๕๒	๒๒.๒๒	๒๓.๘๒	๑๑.๑๑	๔.๗๖		

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-
๓	วิชาการ	-	-	-	-
๔	ทั่วไป	-	-	-	-
๕	ข้าราชการหรือบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-
๖	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
๗	พนักงานจ้าง	-	-	-	-
	รวม	-	-	-	-
	คิดเป็นร้อยละ	-	-	-	-

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลาได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา จำนวน ๗๑ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาศักยภาพโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความรู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

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

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง เช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ, เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลดอนศิลา วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	กลาง	๒๖ ปี	หลักสูตรปลัด อบต. รุ่น ๑๒	-	-	+๑	
๒	นายพิรัชย์ อารีย์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ต้น	๒๗ ปี	-	-	+๑	-	

สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)

พนักงานเทศบาล

๓	นายอมรินทร์ ฝ้ายเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	ต้น	๒๐ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น รุ่น ๔๒	-	-	+๑	
---	-----------------------	---	---	-----	-------	---	---	---	----	--

ฝ่ายอำนวยการ

๔	น.ส.ปณัฏฐพร สวัสดิวงศ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ต้น	๑๙ ปี ๕ เดือน	-	-	-	+๑	
๕	นางอัญชลี หมื่นคำ	นักจัดการงานทั่วไป	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	ชำนาญการ	๑๕ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๖	นายสุเมธ มหาวงศ์นันท์	นิติกร	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	ชำนาญการ	๑๘ ปี ๓ เดือน	-	-	-	+๑	
๗	นายสมจิตต์ บุญมาวงศ์	นักวิชาการเกษตร	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ชำนาญการ	๑๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร รุ่น ๙	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	หมายเหตุ
๘	นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์	นักพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต	ชำนาญการ	๑๒ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่น ๒๗	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๙	น.ส.สุกัญญา จันทราภินันท์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	ชำนาญงาน	๑๓ ปี ๑๑ เดือน	-	-	+๑
๑๐	สื่เบเอกพิทักษ์ คำน้อย	จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ชำนาญงาน	๒๕ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ รุ่น ๑๖	-	-

กองคลัง (๐๔)

พนักงานเทศบาล

๑๑	นางกาญจนา กันหาสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	ต้น	๒๖ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	-	-
ฝ่ายบริหารงานคลัง								

๑๒	นางชญาภิช บุญแสนไชย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	ต้น	๑๗ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑
๑๓	นางอรพิน ทุมมาก	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปริญญาโท บัญชีมหาบัณฑิต	ชำนาญการ	๒๐ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี รุ่น ๓	-	-
๑๔	นางนารัตน์ คำเงิน	นักวิชาการคลัง	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต(การบัญชี)	ปฏิบัติการ	๕ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-
๑๕	นางสาวสดใส ธรรมสอน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปวช. สาขาพาณิชย์การ	ปฏิบัติงาน	๓ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-
๑๖	นางสาวลักขณ์ แบนแก้ว	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	ปฏิบัติงาน	๓ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	หมายเหตุ
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								

๑๗	นายประมุข ขวรงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	ต้น	๒๖ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง รุ่น ๓๐	-	-
๑๘	นายวรัญญู พรหมทัศน์	วิศวกรโยธา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	ปฏิบัติการ	๑ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑
๑๙	นายเกษม เครือวงศ์	นายช่างโยธา	ปวส. อุตสาหกรรม (โยธา)	ปฏิบัติงาน	๑ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑
๒๐	นายอธิพงษ์ ทับทิมฉาย	นายช่างโยธา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	ชำนาญงาน	๑๐ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนายช่างรุ่น ๗	-	-
๒๑	นายพรประสิทธิ์ แก่นดี	นายช่างโยธา	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม ช่างก่อสร้าง	ชำนาญงาน	๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนายช่าง	-	-
๒๒	นายเพาะกฤต ศรีมูลป่า	นายช่างไฟฟ้า	ปวส. ไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๓ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-

กองการศึกษา (๐๘)

พนักงานเทศบาล

๒๓	นายบรรเจิด ห้วนนา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๖ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา รุ่น ๕	-	-
๒๔	นางณัฐิศา ทิพย์ปัญญา	นักวิชาการศึกษา	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	ชำนาญการ	๑๔ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา รุ่น ๕๕	-	-
๒๕	พันจ่าเอกวิฑูรย์ เมฆศิริ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ชำนาญงาน	๒๘ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่น ๙๙	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	หมายเหตุ
๒๖	นางสาวอินทิรา วงศ์ไชย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	ชำนาญงาน	๒๕ ปี ๘ เดือน	-	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๒๗	นางสาวจรัสพร คำภีระ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	ปฏิบัติงาน	๑ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑

พนักงานครูเทศบาล

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจอยเจริญ								
๒๘	นางยุวี กองคำ	ครู	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	คศ.๒	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานศพด.ปฐมวัย รุ่น ๘/๑	-	-
๒๙	นางอรทัย อินทุธำ	ครู	ปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา	คศ.๒	๘ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใต้								
๓๐	นางเพ็ญน้อย คำนำ	ครู	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	คศ.๒	๑๑ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤกษ์								
๓๑	นางประภัสสร อาริณทร์	ครู	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)	คศ.๒	๑๑ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องลม								
๓๒	น.ส.สมหมาย ดอนเลย	ครู	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	คศ.๑	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๓๓	น.ส.พัชรพรรณ อารีย์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	ชำนาญการ	๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน รุ่น ๗	-	-
รวม								

๓.๖.๑ หลักฐิตะความต้องการของบุคลากร

พนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการในการพัฒนา	สอดคล้องตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
							๑ ๒ ๓ ๔	
๑	นายศรีสวัสดิ์ พงษ์คำ	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	กลาง	๒๖ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓	
๒	นายพิรัชย์ อารีย์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ต้น	๒๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓	

สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)

พนักงานเทศบาล

๓	นายอมรินทร์ ผาเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	ต้น	๒๐ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓	
---	---------------------	---	--	-----	-------	---	---	--

พนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการในการพัฒนา	สอดคล้องตามยุทธศาสตร์				หมายเหตุ
							๑	๒	๓	๔	
ฝ่ายอำนวยการ											
๔	น.ส.ปณณทรัพย์ สวัสดิวงศ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ต้น	๑๙ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น	✓				
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓	
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	
๕	นางอัญชลี พรมคำ	นักจัดการงานทั่วไป	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	ชำนาญการ	๑๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	✓				
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓	
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	
๖	นายสุเมธ มหาวงศ์นันท์	นิติกร	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	ชำนาญการ	๑๙ ปี ๓ เดือน	หลักสูตร นิติกร	✓				
						การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓			
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	
๗	นายสมจิตต์ บุญมาวงศ์	นักวิชาการเกษตร	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ชำนาญการ	๑๓ ปี ๔ เดือน	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓			
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓	
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	

พนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการในการพัฒนา	สอดคล้องตามยุทธศาสตร์				หมายเหตุ
							๑	๒	๓	๔	
๘	นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์	นักพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	ชำนาญการ	๑๒ ปี ๕ เดือน	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓			
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง				✓	
						หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ			✓		
๙	น.ส.ศุภัญญา จันทราภินันท์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	ชำนาญงาน	๑๓ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	✓				
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง				✓	
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	
๑๐	สิบเอกพิทักษ์ คำน้อย	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ชำนาญงาน	๒๘ ปี ๑๑ เดือน	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓			
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง				✓	
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	

กองคลัง (๐๔)

พนักงานเทศบาล

๑๑	นางกาญจนา กันหาสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	ต้น	๒๖ ปี ๑ เดือน	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง					✓
----	-----------------------	---	--	-----	---------------	---	--	--	--	--	---

พนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการในการพัฒนา	สอดคล้องตามยุทธศาสตร์				หมายเหตุ
							๑	๒	๓	๔	
ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๑๒	นางขญภักษ์ บุญแสนไชย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	ต้น	๑๗ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง	✓				
๑๓	นางอรไพรัตน์ ทุนมาก	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปริญญาโท บัญชีมหาบัณฑิต	ชำนาญการ	๒๐ ปี ๑ เดือน	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม		✓			✓
๑๔	นางนารีรัตน์ คำเงิน	นักวิชาการคลัง	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต(การบัญชี)	ปฏิบัติการ	๕ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓				
๑๕	นางสาวสดีโส ธรรมสอน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปวช. สาขาพาณิชยการ	ปฏิบัติงาน	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓				✓

พนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการในการพัฒนา	สอดคล้องตามยุทธศาสตร์			หมายเหตุ
							๑	๒	๓	
๑๖	นางสาวลักขณ์ แบบแก้ว	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	ปฏิบัติงาน	๓ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	✓			
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓

กองช่าง (๑๕)

พนักงานเทศบาล

๑๗	นายประมุข ชรวงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	ต้น	๒๖ ปี ๑ เดือน	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓
๑๘	นายวิทย์ พรหมทัศน์	วิศวกรโยธา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	ปฏิบัติการ	๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรปฐมนิเทศฯ	✓			
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓
๑๙	นายเกษม เครือวงศ์	นายช่างโยธา	ปวส. อุตสาหกรรม(โยธา)	ปฏิบัติงาน	๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรปฐมนิเทศฯ	✓			
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓
๒๐	นายอิทธิพงศ์ ทับทิมฉาย	นายช่างโยธา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	ชำนาญงาน	๑๐ ปี ๘ เดือน	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓
๒๑	นายพรประสิทธิ์ แก่นดี	นายช่างโยธา	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม ช่างก่อสร้าง	ชำนาญงาน	๕ ปี ๘ เดือน	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓
๒๒	นายเพชรภักดิ์ ศรีชุมปา	นายช่างไฟฟ้า	ปวส. ไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๓ ปี ๗ เดือน	หลักสูตร นายช่างไฟฟ้า	✓			
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓

พนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการในการพัฒนา	สอดคล้องตามยุทธศาสตร์				หมายเหตุ
							๑	๒	๓	๔	

กองการศึกษา (๐๔)

พนักงานเทศบาล

๒๓	นายบรรเจิด ห้วนนา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๖ ปี ๒ เดือน	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓	
๒๔	นางณัฐริดา ทิพย์ปัญญา	นักวิชาการศึกษา	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)	ชำนาญการ	๑๔ ปี ๑ เดือน	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓	
๒๕	พินิจเอกวิชาญ เมฆศิริ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	ชำนาญงาน	๒๘ ปี ๖ เดือน	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓	
๒๖	นางสาวอินทิรา วงศ์ไชย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	ชำนาญงาน	๒๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	✓				
๒๗	นางสาวจรัสพร คำภีระ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	ปฏิบัติงาน	๑ ปี ๔ เดือน	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓	
๒๘						หลักสูตรปฐมวัยเทศบาล	✓				
๒๙						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง				✓	
๓๐						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	

พนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการในการพัฒนาหลักสู่ตราสายงาน	สอดคล้องตามยุทธศาสตร์				หมายเหตุ
							๑	๒	๓	๔	

พนักงานครูเทศบาล

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจอเจริญ											
๒๘	นางยุริ กงคำ	ครู	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	คศ.๒	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลอนศิลาจัดเอง					✓
๒๙	นางอรทัย อินทุธำ	ครู	ปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา	คศ.๒	๘ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานศพด.ปฐมวัย	✓				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใต้											
๓๐	นางหม่อมน้อย คำมา	ครู	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	คศ.๒	๑๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานศพด.ปฐมวัย	✓				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤษณ์											
๓๑	นางประภัสสร อารินทร์	ครู	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)	คศ.๒	๑๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานศพด.ปฐมวัย	✓				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องลม											
๓๒	น.ส.สมหมาย ดอนเลย	ครู	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	คศ.๑	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานศพด.ปฐมวัย	✓				

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๓๓	น.ส.พัชรารัตน์ อารีย์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	ชำนาญการ	๕ ปี ๘ เดือน	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลอนศิลาจัดเองหลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม					✓
----	-----------------------	------------------------	-----------------------------------	----------	--------------	---	--	--	--	--	---

๓.๖.๑ หลักสูตรความต้องการของบุคลากร (ต่อ)

พนักงานจ้างเทศบาลตามภารกิจ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรสายงาน	สอดคล้องตามยุทธศาสตร์			หมายเหตุ
							๑	๒	๓	
ฝ่ายอำนวยการ										
๑	นายภาสกร ปวนสิงห์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทัักษ์ะ)	ปวช. ช่างอุตสาหกรรม	-	-	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๒	นายชนะพงษ์ ขยันดี	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทัักษ์ะ)	ปวส.	-	-	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			
๓	นายบุญส่ง วงศ์มูล	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษ์ะ)	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	-	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	✓			

พนักงานจ้างเทศบาลต.บางกรี่

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการในการพัฒนา	สอดคล้องตามยุทธศาสตร์				หมายเหตุ
							๑	๒	๓	๔	
๕	นายสาคร มูลดวง	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษ์ะ)	ม.๖	-	-	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓			
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลอนศิลาจัดเอง				✓	
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	

กองคลัง (๐๔)

๕	นายประจักษ์ ปรจักร	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน (คุณวุฒิ)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อุตสาหกรรมก่อสร้าง	-	-	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓			
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลอนศิลาจัดเอง				✓	

กองช่าง (๐๕)

๖	นายบุญริท นันติ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม(ช่างก่อสร้าง)	-	-	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓			
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	

พนักงานจ้างเทศบาลตามภารกิจ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการในการพัฒนา	สอดคล้องตามยุทธศาสตร์				หมายเหตุ
							๑	๒	๓	๔	
๗	นายวสุพล ไทยโกษา	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม(ช่างก่อสร้าง)	-	-	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		✓			
๘	นายบัญญัติ ดอนชัย	พนักงานขับเครื่องจักรกล	ม.๖	-	-	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง				✓	

กองการศึกษา (๑๔)

พนักงานครูเทศบาล

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจอยเจริญ											
๙	น.ส.จิรณะ ตระกูลอินทร์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	-	-	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง		✓			
๑๐	นางสร้อยพร นิลสวัท	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ (ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู)	-	-	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	
						การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง		✓			
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใต้											
๑๑	น.ส.สมคิด วงศ์ษา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	-	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง		✓			
						หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				✓	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลดอนศิลาได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลดอนศิลา

“บุคลากรมีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีอริยาคัยเต็มใจให้บริการประชาชน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลดอนศิลาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลดอนศิลาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลดอนศิลา

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลดอนศิลา

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลดอนศิลาได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์ของเทศบาล ตำบลดอนศิลา ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมี
ความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลอนศิลาได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลอนศิลา เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม
และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	-	๑๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๖	๗	๑๒๕,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรครู หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี								การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม		๖	๘	๗	๑๔๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๑	๗๑	๗๑	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ดอนเตา
	๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามกำหนด (ระดับ ๕)	๓	-	๓	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ดอนเตา
	๒)โครงการประกวดการจัดทำ นวัตกรรมของส่วนราชการ ประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของบุคลากร (๑ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑)การพัฒนาตนเอง ๒) การเรียนรู้	ทต.ดอนเตา
รวม			๑๐๙	๑๐๖	๑๐๙	๒๙๗,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๙๗,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓	๓	๓	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒)โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๗๑	๗๑	๗๑	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑)โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ดอนศิลา
รวม			๗๙	๗๙	๗๙	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๑	๗๑	๗๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ดอนศิลา
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๑	๗๑	๗๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ดอนศิลา
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๗๑	๗๑	๗๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ดอนศิลา
	๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๑	๗๑	๗๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ดอนศิลา
รวม			๒๘๔	๒๘๔	๒๘๔	๓๔๐,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๑	๑๔๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๓	๔	๒๙๗,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๙๗,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๓๔๐,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๒	๑๒	๘๐๙,๐๐๐	๘๓๗,๐๐๐	๘๔๔,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบรู้ความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลาทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลาสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๖๓ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็นเพศชาย ร้อยละ ๔๕.๓๑ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๔.๖๙

ผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น

อายุ ต่ำกว่า ๓๐ ปี	จำนวน ๗ คน ร้อยละ ๑๑.๑๑
อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี	จำนวน ๒๓ คน ร้อยละ ๓๖.๕๑
อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	จำนวน ๒๓ คน ร้อยละ ๓๖.๕๑
อายุมากกว่า ๕๐	จำนวน ๑๐ คน ร้อยละ ๑๕.๘๗

ประเภทพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น

พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๘ คน ร้อยละ ๔๔.๔๔
พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๕ คน ร้อยละ ๗.๙๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๑ คน ร้อยละ ๑๗.๔๖
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๙ คน ร้อยละ ๓๐.๑๖

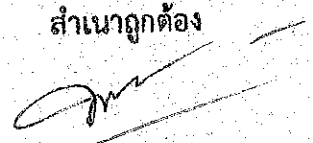
อัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น

๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗๓
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๘

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น

ม.๓ - ม.๖	จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๔
ปวช. - ปวส./อนุปริญญา/ปวท.	จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๓
ป.ตรี	จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๑
สูงกว่า ป.ตรี	จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒

สำเนาถูกต้อง



(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลคอนศิลาจัดเอง	๒๗.๕๙
๒	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕.๘๖
๓	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	๒๒.๔๑
๔	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒๐.๖๙
๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๘.๙๗
๖	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๗.๒๕
๗	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๕.๕๒

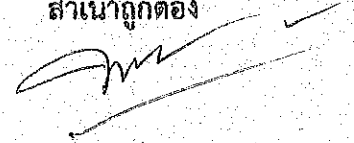
ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๕.๑๗ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๕ วัน ร้อยละ ๒๕.๘๖ และพอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ - ๕ วัน ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคอนศิลา จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคอนศิลาทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลคอนศิลาต่อไป

สำเนาถูกต้อง



(นายพิทักษ์พงษ์ ศรีรัตน์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ



คำสั่งเทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ๒๖๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

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

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมเกียรติ พรหมชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

สำเนาถูกต้อง

(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา ชั้น ๒

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

สำเนาถูกต้อง

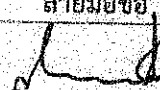
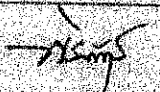
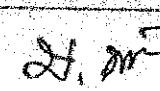
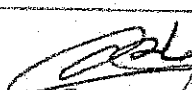
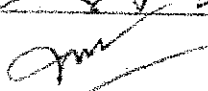


(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

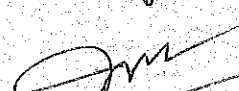
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา ชั้น ๒

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมเกียรติ พรหมชัย	ประธานกรรมการ		
๒	นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	กรรมการ		
๓	นายพิรชัย อารีย์	กรรมการ		
๔	นางกาญจนา กันทาสวรรณ์	กรรมการ		
๕	นางอรุณพร ปรจวดี	กรรมการ	-๑๑-	
๖	นายบรรเจิด ทวีนา	กรรมการ		
๗	นายอมรินทร์ ผ้าเจริญ	กรรมการ/เลขานุการ		
๘	นางสาวปิ่นจทรัพย์ สวัสดิวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๙	นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

สำเนาถูกต้อง



(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

แบบใบลาพักผ่อน (ข้าราชการระดับ ทน.สป. /ผอ.กอง)

เขียนที่ สำนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา
วันที่ 10 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2511

เรื่อง ขออนุญาตลาพักผ่อน

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

ข้าพเจ้า นายประมุข ขวรงค์ ตำแหน่ง ผอ. กองช่าง
สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย
มีวันลาพักผ่อนสะสม วันทำการ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีนี้อีก ๑๐ วันทำการ รวมเป็น วันทำการ
ขอลาพักผ่อนตั้งแต่วันที่ 12 ก.ค. 66 ถึงวันที่ 13 ก.ค. 66 มีกำหนด 2 วัน (สองวัน)
ในระหว่างลาจะติดต่อข้าพเจ้าได้ที่ 253 ม. 6 ต. ไผ่ล้อม
โทรศัพท์ 095-928-5274

สถิติการลาในปีงบประมาณนี้ (นับเฉพาะวันทำการ)

ลามาแล้ว	ลาครั้งนี้	รวมเป็น	คงเหลือ
-	2	2	28

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ

ในการลาครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้มอบหมายงานในหน้าที่ให้กับ
(นายอริพงศ์ ทับทิมฉาย)

ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน

ลงชื่อ ผู้มอบ ลงชื่อ ผู้รับมอบ
(นายประมุข ขวรงค์) (นายอริพงศ์ ทับทิมฉาย)
ผู้ช่วยนายกองช่าง นายช่างโยธาชำนาญงาน
วันที่ วันที่

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)
(นายประมุข ขวรงค์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

ความเห็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

(ลงชื่อ)
(นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ)
ปลัดเทศบาล

วันที่

คำสั่ง ☒ อนุญาต ☐ ไม่อนุญาต
เพราะ

(ลงชื่อ)
(นายสมเกียรติ พรหมชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล

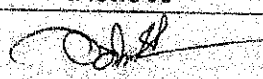
วันที่

(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

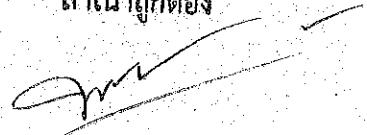
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา ชั้น ๒

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	รศ.อัมพรดี ทนภิรมย์	นายก อบจ.ขอนแก่น		

สำเนาถูกต้อง



(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลอนศิลา ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมเกียรติ พรหมชัย	ประธานกรรมการ	สมเกียรติ พรหมชัย	
๒	นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	กรรมการ	ศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	
๓	นายพิรชัย อารีย์	กรรมการ	พิรชัย อารีย์	
๔	นางกาญจนา กันทาสุวรรณ	กรรมการ	กาญจนา กันทาสุวรรณ	
๕	นายประมุข ขรวงค์	กรรมการ	-ลา-	
๖	นายบรรเจิด ห้วนนา	กรรมการ	บรรเจิด ห้วนนา	
๗	นายอมรินทร์ ผ้าเจริญ	กรรมการ/เลขานุการ	อมรินทร์ ผ้าเจริญ	
๘	นางสาวปิ่นจรรย์พัทธ์ สวัสดิ์วงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	ปิ่นจรรย์พัทธ์ สวัสดิ์วงศ์	
๙	นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ	พิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์	

ผู้เข้าร่วมประชุม

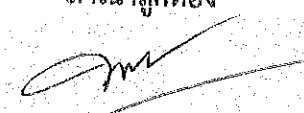
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอิทธิพงศ์ ทับทิมฉาย	นายช่างโยธาชำนาญงาน	อิทธิพงศ์ ทับทิมฉาย	

เริ่มประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

ประธานกรรมการ - เมื่อที่ประชุมได้มาพร้อมกันแล้ว นายสมเกียรติ พรหมชัย ประธานกรรมการในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการการประชุม ตามระเบียบวาระต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งเทศบาลตำบลอนศิลา ที่ ๒๖๒ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลอนศิลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามรายละเอียดดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลอนศิลา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลอนศิลา | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลอนศิลา | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- สำเนาถูกต้อง

(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากร รายปีรวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้อง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ครอบคลุมพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรืองานการประชุมเชิงปฏิบัติ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน แนนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ

ด้วยแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ไกล่ครบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลดอนศิลา ที่ ๒๖๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ในวันนี้จึงได้เชิญคณะกรรมการ มาประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาแนวทางการจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำ

(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

แผนการพัฒนานักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนะคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด รายละเอียด ให้เลขาธิการชี้แจงต่อไป

เลขานุการ

- ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าชี้แจงให้ที่ประชุมทราบความสำคัญ ความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนานักงานส่วนท้องถิ่น

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
๓. เป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนะคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

-ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

-ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ ให้พนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามแนวทางและหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้างลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ ที่ก.กลางกำหนด

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงาน ความรู้ที่จำเป็นสายงาน ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

-สายงานผู้บริหารท้องถิ่น

-สายงานอำนวยการท้องถิ่น

-ประเภทวิชาการ

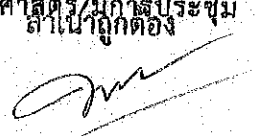
-ประเภททั่วไป

-ประเภทสายการสอน

แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)

ข้อ ๑.๕ แผนการพัฒนากุศลกร

มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร/แผนพัฒนากุศลกร/กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์/มีการประชุม คณะทำงาน/และปฏิบัติตามแผน



นายทศพร กิ่งทอง (ศรีรัตน์)

เลขาธิการนายกเทศมนตรี

ข้อ ๑.๖ การฝึกอบรมบุคลากรของ อปท.

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรโดยมีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก วิชาความรู้หรือทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม และมีการสรุปผลรายงานการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร

ข้อ ๑.๗ การส่งเสริมพัฒนาความรู้

ข้อ ๑.๘ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของ อปท.

ข้อ ๑.๙ การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม

ข้อ ๑.๑๐ การจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม

- ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แจ้งให้กับคณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบไปแล้วนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการวิเคราะห์ SWOT ข้อมูลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ประกอบด้วย วิเคราะห์องค์กร ตามข้อมูล ดังนี้
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งเป็น การวิเคราะห์แบบเดียวกับที่การวางแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในแนวทาง เดียวกันและเข้าใจง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths) ๑. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ องค์กร ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๑-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้ใหญ่มากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ๕. พนักงานส่วนใหญ่ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖. ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป ๗. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน	จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัว บางที่จะขัดกับหลักระเบียบ ข้อกฎหมาย ๓. มีการหนีสิน
โอกาส (Opportunities) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญา ตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ สามารถนำความรู้มาพัฒนาปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ	ข้อจำกัด (Threats) ๑. เจ้าหน้าที่บุคลากร มีจำนวนน้อย ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ ตำแหน่ง พนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิชญ์พงศ์ ศรีรัตน)

นางสมชน ขำนาญกุล

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths) ๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒. เจ้าหน้าที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๕. ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรและกับชุมชน ๖. สถานที่ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้กับส่วนราชการการติดต่อประสานงานมีความสะดวก รวดเร็ว	จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. มีบุคลากร เจ้าหน้าที่ไม่ครบตามตำแหน่งงานบางงานยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้รับผิดชอบตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
โอกาส (Opportunities) ๑. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๓. สถานที่ตั้งหน่วยงาน อยู่ใกล้อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	ข้อจำกัด (Threats) ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. พื้นที่ในความรับผิดชอบของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น ๒ เขต มีพื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ หรือการบริการที่ไม่ทั่วถึง ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ถึงจะครอบคลุมภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. เงินรายได้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนน้อย การบริหารงานบุคคลยังติดปัญหาตาม พรบ.บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่ยังต้องคุมไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้
 - (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๒. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๓. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๔. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๕. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๖. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

สำเนาถูกต้อง

(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

- การทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเอง เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ที่มีอยู่ให้ยิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันที่ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมาร่วมพิจารณาในการวางแผน และยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา ครับ

ที่ประชุม รับทราบ

นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ

- การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ผมเห็นควรให้ จัดทำแผนการฝึกอบรม ทุกสายงานในแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ที่ประชุม รับทราบ

เลขานุการ

ขอชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนฯ ซึ่งจะต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

๕. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. หลักสูตรการพัฒนา/วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๘. การติดตามและประเมินผล

งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามรายละเอียดข้างต้นเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.จังหวัดเชียงราย กำหนด

ประธานกรรมการ

จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.เชียงราย กำหนด

มติที่ประชุม

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ~~ให้เสร็จโดย~~ให้มีหัวข้อและรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

นักพัฒนาชุมชน

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร
ในการจัดทำแผนการพัฒนายังต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนายพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
 - ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง
เพื่อนำข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการงานและอัตรากำลังมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
 - วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
 - กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร
เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรของเทศบาลมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงต้องกำหนดกระบวนการในการจัดทำ
 - ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
 - ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรเทศบาลตำบลดอนศิลา
จัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์บุคลากรร่วมกัน
 - หลักสูตรและวิธีการพัฒนา
เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และ
คุณธรรม จริยธรรม
 - แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลดอนศิลา
เพื่อกำหนดแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เป็นรูปธรรม สามารถระบุข้อมูลดังนี้
๑. ยุทธศาสตร์
 ๒. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
 ๓. โครงการ
 ๔. ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา
 ๕. ตัวชี้วัดโครงการ
 ๖. วิธีการพัฒนา
 ๗. ผู้รับผิดชอบ
 ๘. การติดตามประเมินผล

สำเนาถูกต้อง

(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
เพื่อประมาณการตั้งจ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ไว้ในงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

การติดตามและประเมินผล

เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญ
และกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน
เทศบาลตำบลดอนศิลา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ให้เป็นบทสรุป
สำหรับผู้บริหาร ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพ
และสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้
เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา

ประธานกรรมการ

ให้เลขานุการคณะกรรมการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล
ดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบแผนการพัฒนาบุคลากร
และประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา ต่อไป

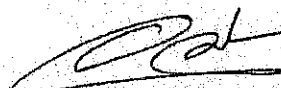
เลขานุการ - รับทราบ

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.

(ลงชื่อ)

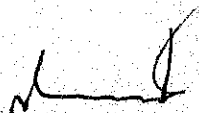


(นายอมรินทร์ ผ้าเจริญ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

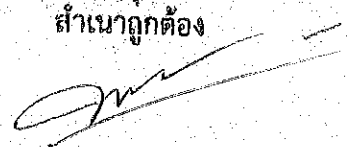


(นายสมเกียรติ พรหมชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา
ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง



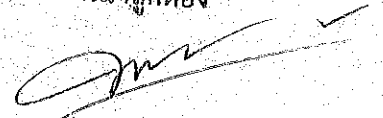
(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคอนศิลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒
วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคอนศิลา ชั้น ๒

- | | |
|------------------|--|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องเพื่อพิจารณา
-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคอนศิลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่องอื่น ๆ |

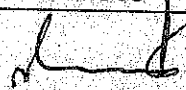
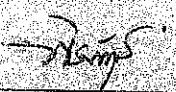
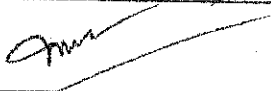
รำนเนาถูกต้อง



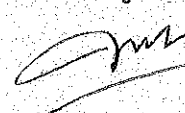
(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา ชั้น ๒

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมเกียรติ พรหมชัย	ประธานกรรมการ		
๒	นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	กรรมการ		
๓	นายพิรัชย์ อารีย์	กรรมการ		
๔	นางกาญจนา กันทาสุวรรณ	กรรมการ		
๕	นายประมุข ขรวงค์	กรรมการ		
๖	นายบรรเจิด ห้วนนา	กรรมการ		
๗	นายอมรินทร์ ผ้าเจริญ	กรรมการ/เลขานุการ		
๘	นางสาวปณจทรัพย์ สวัสดิวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๙	นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ถ้าเนาถูกต้อง



(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)
นายกสมาคมช่างฝีมือ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมเกียรติ พรหมชัย	ประธานกรรมการ	สมเกียรติ พรหมชัย	
๒	นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	กรรมการ	ศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	
๓	นายพิรัชย์ อารีย์	กรรมการ	พิรัชย์ อารีย์	
๔	นางกาญจนา กันหาสุวรรณ	กรรมการ	กาญจนา กันหาสุวรรณ	
๕	นายประมุข ขวรงค์	กรรมการ	ประมุข ขวรงค์	
๖	นายบรรเจ็ด ห้วนหา	กรรมการ	บรรเจ็ด ห้วนหา	
๗	นายอมรินทร์ ผ้าเจริญ	กรรมการ/เลขานุการ	อมรินทร์ ผ้าเจริญ	
๘	นางสาวปณจทรัพย์ สวัสดิวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	ปณจทรัพย์ สวัสดิวงศ์	
๙	นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ	พิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์	

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานกรรมการ

- เมื่อที่ประชุมได้มาพร้อมกันแล้ว นายสมเกียรติ พรหมชัย ประธานกรรมการ
ในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการการประชุม ตามระเบียบวาระต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

สำเนาถูกต้อง

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

ที่ประชุม

มีมติรับรองการประชุมครั้งที่แล้ว และให้ปรับปรุงข้อมูลให้สอดคล้อง
กับแผนแม่บทและตัวอย่างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ระเบียบวาระที่ ๓

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น ซึ่งในขณะนี้ ได้มีหนังสือ สำนักงาน ก.จ.
ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนา
ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอนศิลา รวมทั้งให้การสนับสนุน
ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนา
ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี
ต้องมีหัวข้ออย่างน้อย ประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา
๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผล
รายละเอียดให้เลขานุการชี้แจงต่อไป

เลขานุการ

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๙๘
ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนประกอบของแผนแม่บทฯ ๑๙ หัวข้อ ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กลุ่มเป้าหมาย
๔. หลักการและแนวคิด (Conceptual Framework)
๕. ความเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
๖. ทฤษฎีและความรู้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๘. ความรู้สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๙. ทักษะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๐. สมรรถนะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๑. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๓. การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรท้องถิ่น
๑๔. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๑๕. กระบวนการพัฒนาบุคลากร
๑๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๑๗. ความรับผิดชอบ
๑๘. ความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๑๙. การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ถ้าเนาถูกต้อง

(นางสาวอัมพร หงส์ ศรีรัตน์)

ผู้อำนวยการ

และมีส่วนประกอบของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นแบบใหม่ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

และลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาล

ตำบลดอนศิลา

๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนา

สำเนาถูกต้อง

ที่ประชุม

- รับทราบ

(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ประธานกรรมการ

จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนการพัฒนามูลากร
ของเทศบาลตำบลอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ให้เป็นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๙๘
ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนามูลากร ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และจัดทำแผนพัฒนามูลากรของเทศบาล
ตำบลอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีหัวข้อ
และรายละเอียดให้สอดคล้องตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนา
มูลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ

ให้เลขานุการคณะกรรมการจัดทำร่างแผนพัฒนามูลากร ๓ ปี ของเทศบาล
ตำบลอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอให้
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ ต่อไป

เลขานุการ

- รับทราบ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

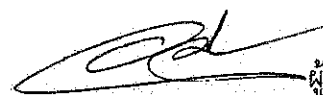
ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



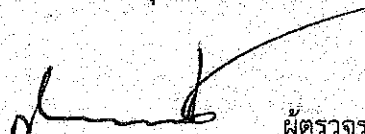
ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นายอมรินทร์ ผ้าเจริญ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



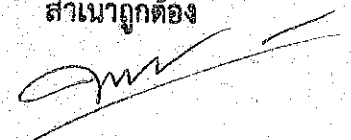
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสมเกียรติ พรหมชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลอนศิลา

ประธานคณะกรรมการ

สำเนาถูกต้อง



(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ