



**แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**เทศบาลตำบลคอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย**

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นแผนที่เกิดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้จัดทำให้สอดคล้องกับบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลดอนศิลา และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรมในชีวิตประจำวัน และการทำงาน การปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยการจัดทำได้มีการศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อมาใช้ในการจัดทำแผน ได้แก่ ประวัติการฝึกอบรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสำรวจความต้องการฝึกอบรม ตลอดจนข้อสรุปจากการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางพัฒนาบุคลากร ภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนาระบบงบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลการวางแผนพัฒนาดังกล่าวนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

เทศบาลตำบลดอนศิลา

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : บทนำ	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๑๐
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๔
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๖
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๘
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๓
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๗
- แผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๓๑
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๙
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๕๒
ภาคผนวก	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๒. แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ	
๔. ร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน เทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนศิลาในการปฏิบัติ ราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่เกี่ยวกับ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองใดหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานพัฒนาชุมชน
- (๔) งานส่งเสริมการเกษตร
- (๕) งานรักษาความสะอาด

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๓ งานนิติการ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ

๑.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๑.๗ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม

(๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนารายได้
- (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานสาธารณูปโภค ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานสาธารณูปโภค
- (๓) งานสถาปัตยกรรม
- (๔) งานผังเมือง
- (๕) งานวิศวกรรม
- (๖) งานสวนสาธารณะ
- (๗) งานศูนย์เครื่องจักรกล
- (๘) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

(๔) กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม การท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการ สาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

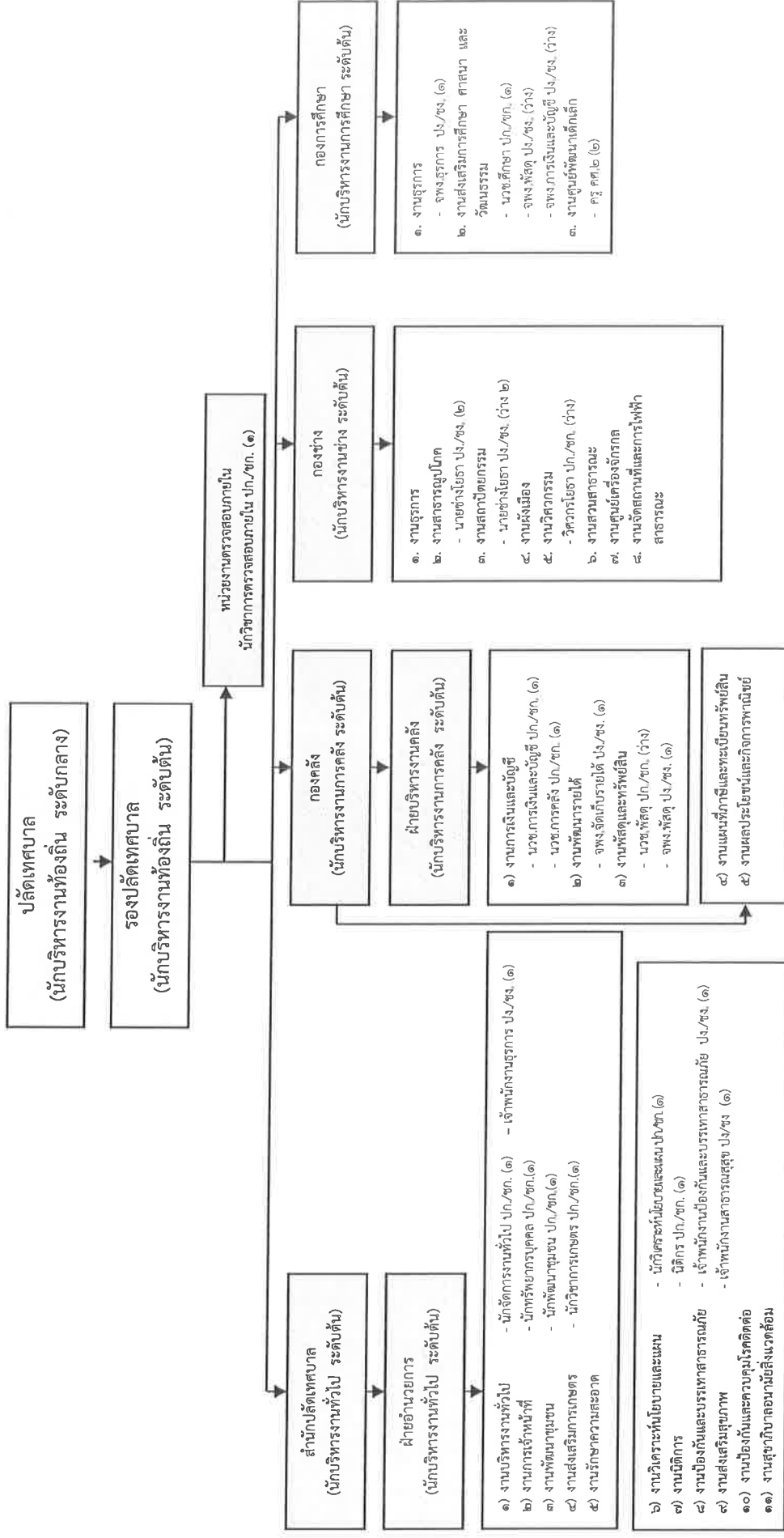
- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่ายเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี ตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- (๑) งานตรวจสอบภายใน

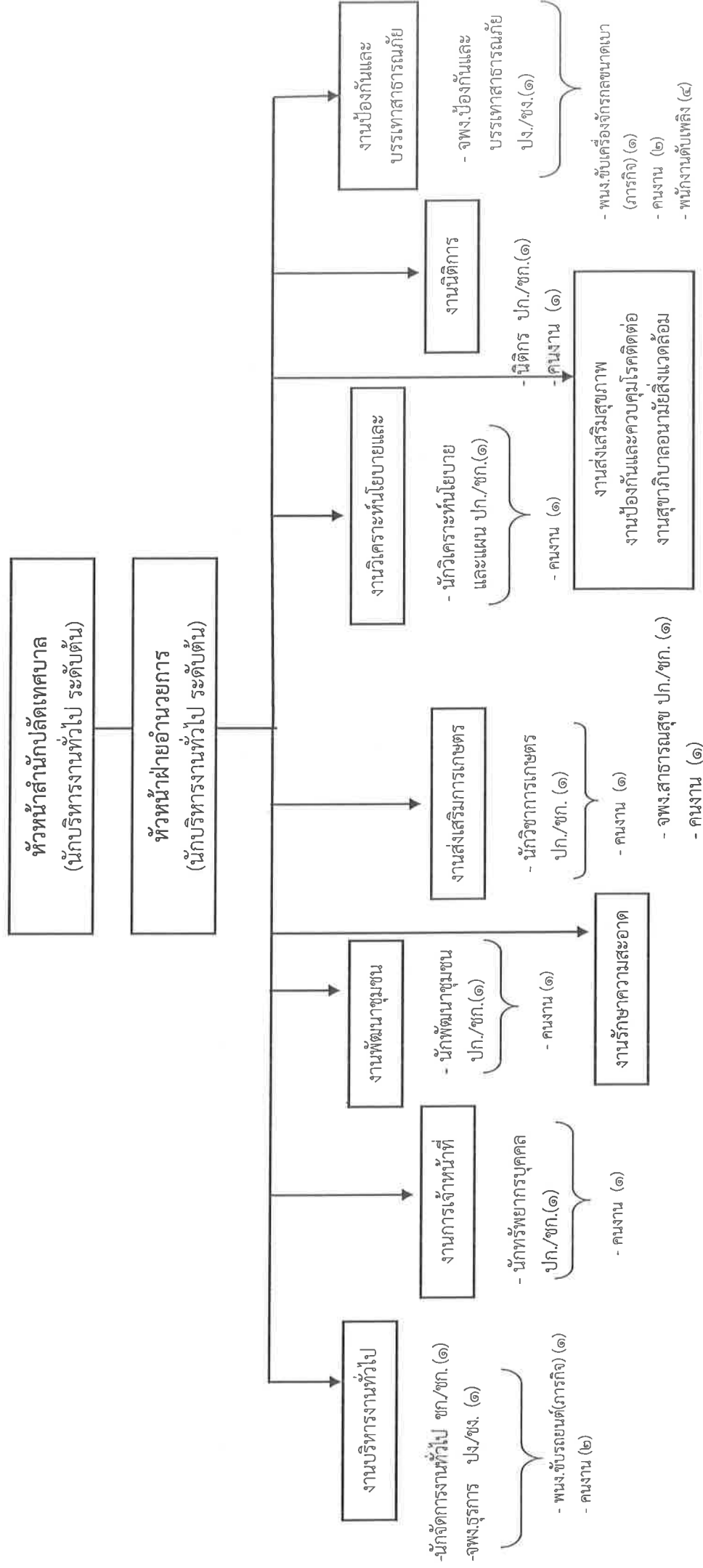
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างของส่วนราชการเทศบาลตำบลดอนติลา



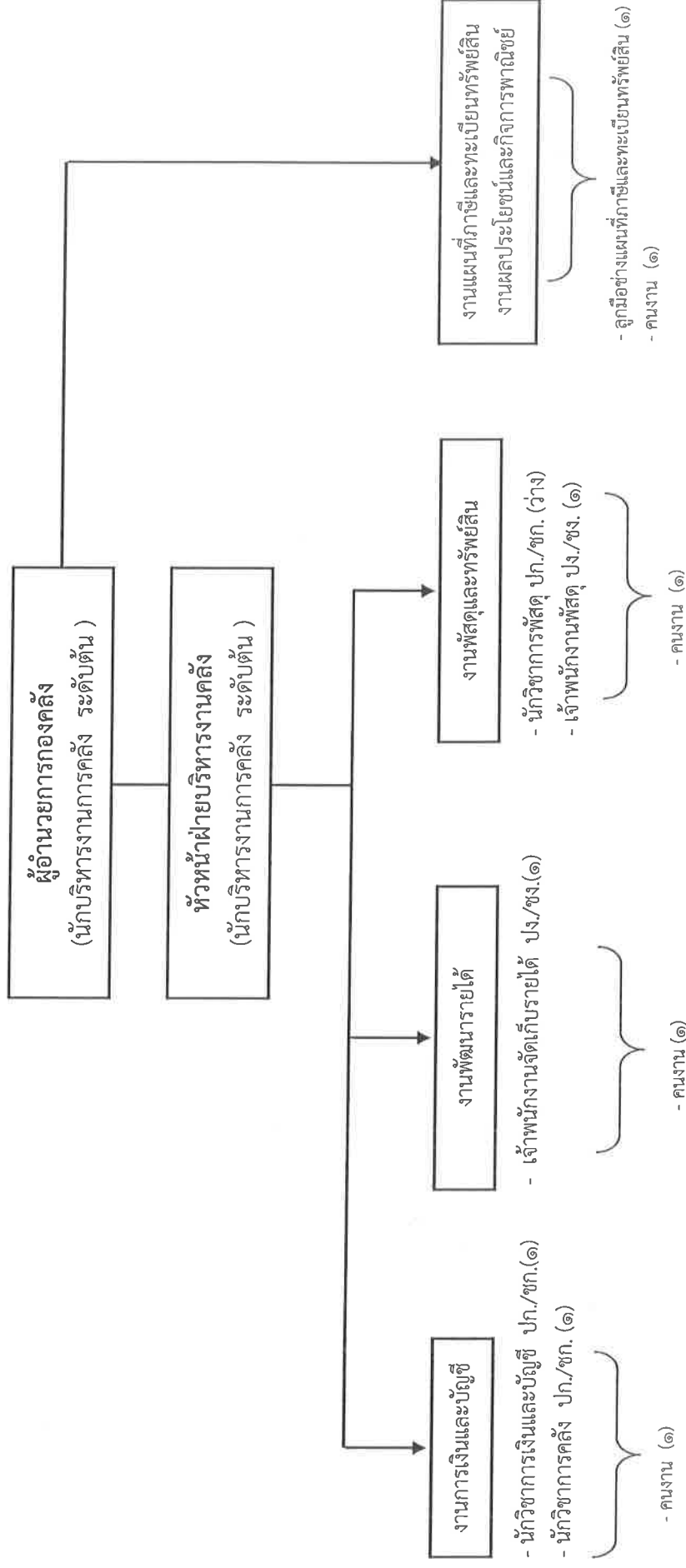
ระดับ	บริหารท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๖	๑๐๐	๒	๐	๓	๘	๕	๑๐	๒๐	๖๖ (ว่าง ๗)

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา



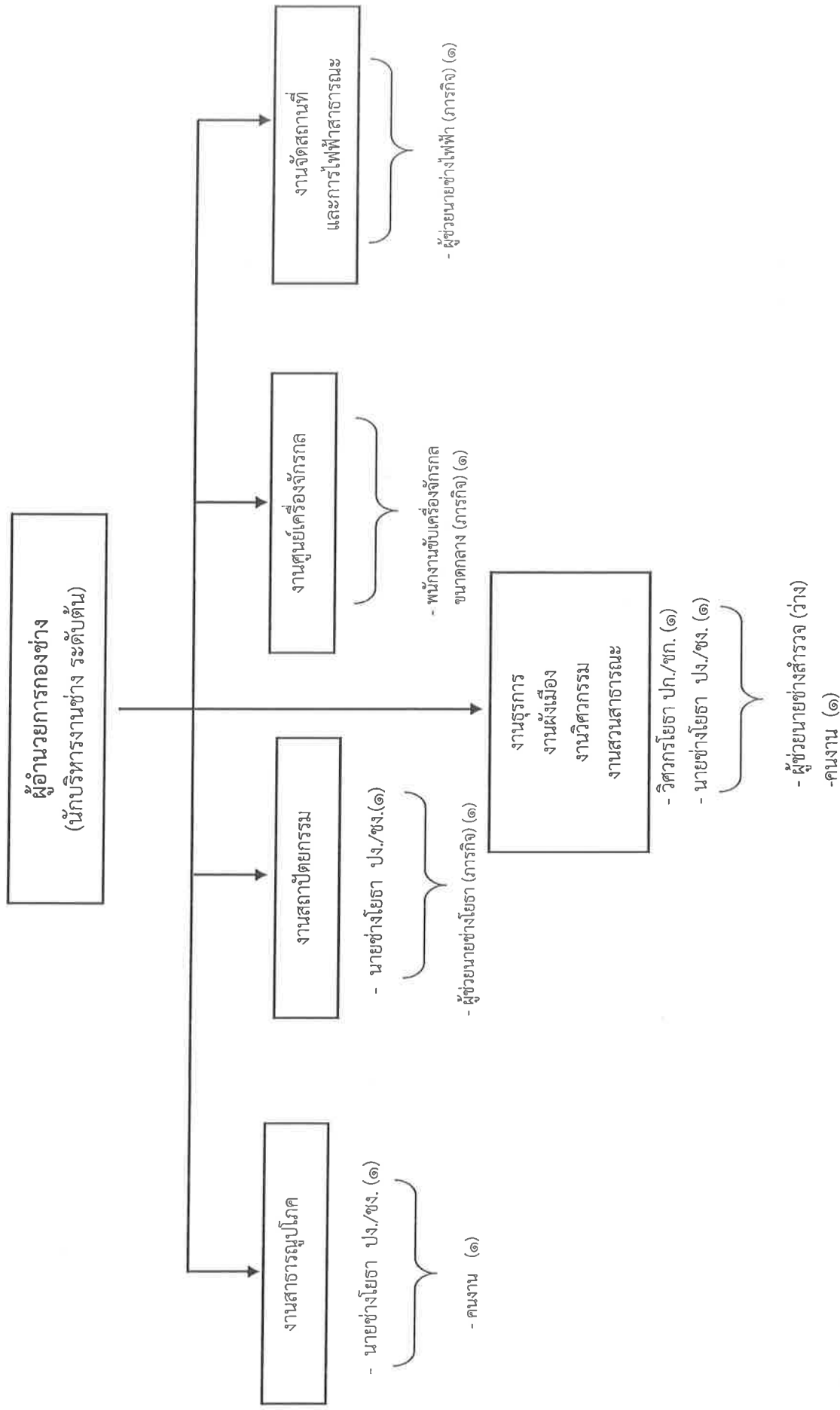
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๕	๑	๑	๒	๒	๑๓	๒๖ (ว่าง ๑)

โครงสร้างของกองคลัง เทศบาลตำบลอนศิลา



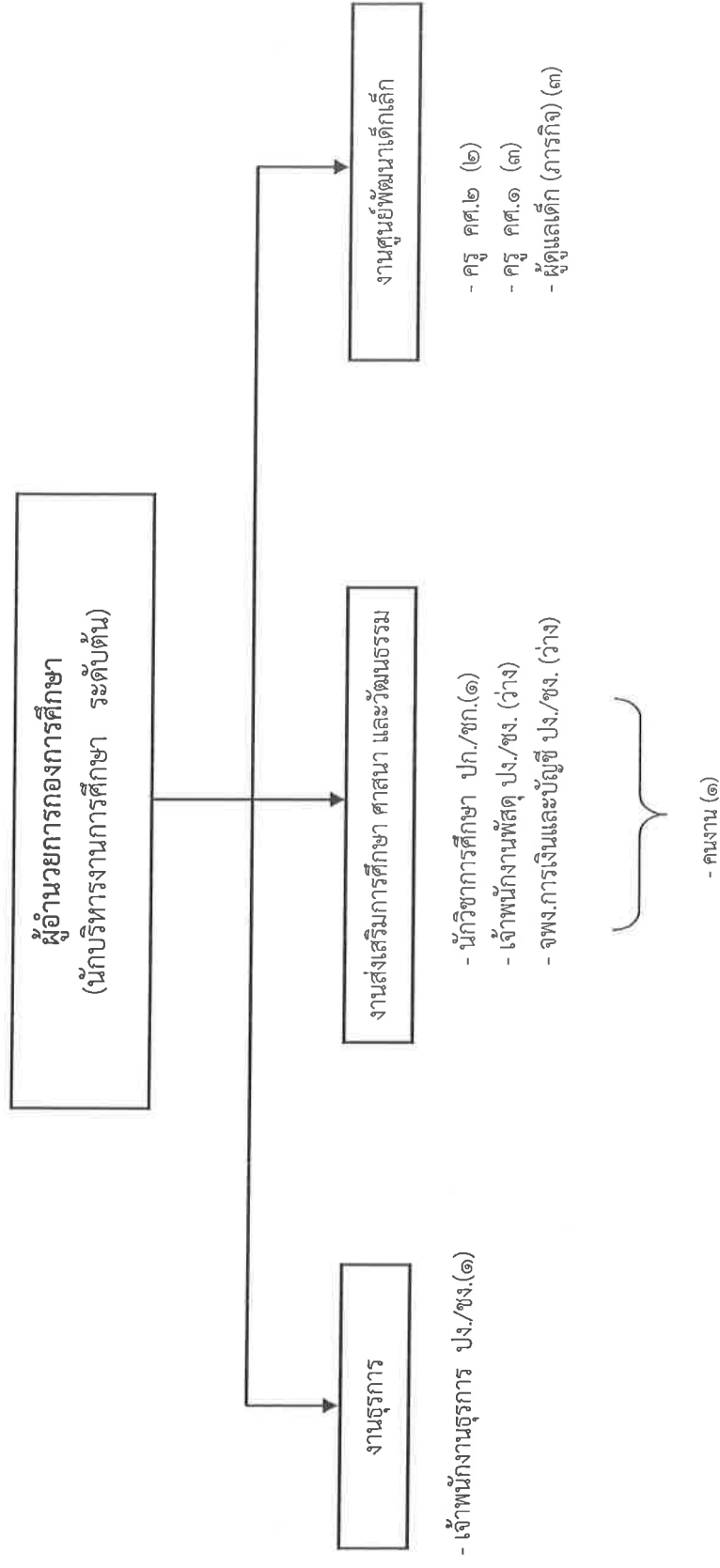
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๑	๒	๑	๑	๑	๔	๑๒ (ว่าง ๑)

โครงสร้างของกองช่าง เทศบาลตำบลดอนศิลา



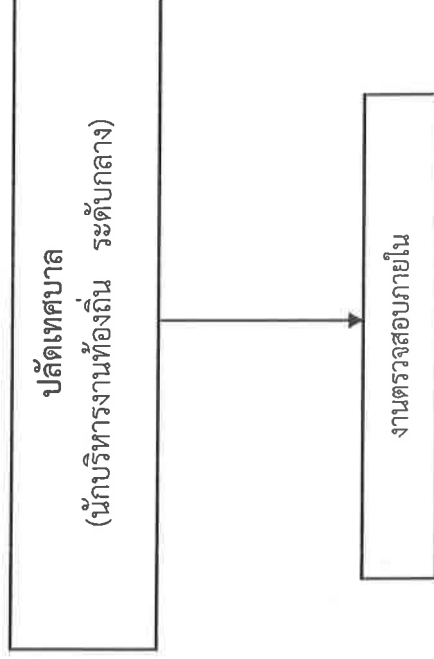
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๑	-	๑	๑	๒	๔	๒	๑๑ (ว่าง ๓)

โครงสร้างของกองการศึกษา เทศบาลตำบลดอนศิลา



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ข้าราชการ	วิชาการ ข้าราชการ	วิชาการ ข้าราชการ	ทั่วไป ข้าราชการ	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานเจ้าพนักงานการกิจ	พนักงานเจ้าพนักงานทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑			๓	๕	๓	๑	๑๔ (ว่าง ๒)

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลดอนศิลา



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๑

อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล							
๑	นายทวีศักดิ์ นาทอง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	นายญาณฤทธิ์ หนสนสุข	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	

สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)

พนักงานเทศบาล

๓	นายอัคเดช สวงาม	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
---	-----------------	------------------	------------------------	--------------------	------------------	-----	--

ฝ่ายอำนวยการ

๔	ว่าง	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	อยู่ระหว่างรับโอน ว่าง ๑ ก.ค.๖๓
๕	นายสมุธ มหาวงศ์นันท์	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	-	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	นางแพร่ทอง สมตา	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	นางสุวรรณี ดอกหอม	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
๘	น.ส.ปิ่นจทิพย์ สวัสดิวงศ์	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๙	นายสมจิตต์ บุญม่วงค์	๑๒-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	-	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๐	นายพิทักษ์พงษ์ ศิริรัตน์	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	-	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๑	สิบเอกพิทักษ์ คำน้อย	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	-	จพง ป้องกันและ และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๒	นางสาวสุจินณา มณีรัตน์	๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๑๓	นางสาวชินจิต จันทพูน	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๔	นายสุระศักดิ์ แก้วเมือง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-
๑๕	นายภาสกร ปานสิงห์	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานครุ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
-----	-------------	---------------	---	--	----------------------	-------	----------

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๖	นางสาวสุพรรณษา กันธิยะ	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๑๗	นางสาวยุพิน กันทะรส	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๑๘	น.ส.อัมพร แก้วเมือง	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๑๙	นายชนะพงษ์ ชัยนิต	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๒๐	นางพัชรรัตน์ ทับทิมฉาย	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๒๑	นางชนิสร่า ส่วยงาม	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๒๒	น.ส.อุทัยพรณ์ พรหมรัตน์	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๒๓	นายจักรกริช เทพสุวรรณ์	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๒๔	นายวิฑูรย์ โยดี	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๒๕	นายภาสกร มูลดวง	-	-	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๒๖	นายบุญส่ง วงศ์มูล	-	-	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๒๗	นายรัฐพงศ์ พรหมรัตน์	-	-	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
๒๘	นายภฤชณะ ยะอินแก้ว	-	-	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-

กองคลัง (๑๔)

พนักงานเทศบาล

๒๙	นางกาญจนา กันหาสุวรรณ	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	บริหารงานการคลัง	ต้น	
----	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------	------------------	-----	--

ฝ่ายบริหารงานคลัง

๓๐	น.ส.ดวงพร ปาจิยะ	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	บริหารงานการคลัง	ต้น	
๓๑	นางนารีรัตน์ คำเงิน	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	-	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๓๒	ว่าง	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	-	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	อยู่ระหว่างรับโอน ว่าง ๑ ก.ค.๖๓
๓๓	นายอาณนัท ผิวพรรณ	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๓๔	น.ส.เพ็ญทิพย์ มะโนหาญ	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๓๕	นางโสภภาพรรณ ปวงคำ	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้าง							
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๖	นายประจักษ์ ปรจักร			ลูกมือช่างแผนที่ภาคีและ ทะเบียนทรัพย์สิน (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๗	น.ส.นงลักษณ์ อัครพุทธพันธ์			คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		
๓๘	น.ส.กระเกด จันดีนะเขต			คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		
๓๙	นางคณนา วงศ์ตะวัน			คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		
๔๐	นางสาวศรินทิพย์ ไร่ไฟ			คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป		
กองช่าง (๐๕)							
พนักงานเทศบาล							
๔๑	นายประมุข ขรวงศ์	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	บริหารงานช่าง	ต้น	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ สรรหาของ กสธ.
๔๒	ว่าง	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑		วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	
๔๓	ว่าง	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	อยู่ระหว่างการสรรหา ของ กสธ. ว่าง ๑๗ ก.ค. ๖๑
๔๔	นายอภิมงคล ทับทิมฉาย	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๔๕	ว่าง	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการรับโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔๖	นายสมชาย นาทอง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	
๔๗	นายบุญริศ นันตี	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	
๔๘	นายบัญญัติ ดอนชัย	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	
๔๙	นายวสุพล ไทยโกษา			ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานจ้างทั่วไป							
๕๐	นายพลการ กาบแก้ว	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	
๕๑	นางสาวอารดา หลีกคำ			คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
กองการศึกษา (๑๕)							
พนักงานเทศบาล							
๕๒	นายบรรเจิด ห้วนนา	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	บริหารงานศึกษา	ต้น	
๕๓	นางณัฐธิดา ทิพย์ปัญญา	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	-	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕๔	พินิจเอกวิชัย เมษศิริ	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๕๕	ว่าง	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง.	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ รับโอน
๕๖	ว่าง	-๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง.	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ รับโอน
พนักงานครูเทศบาล							
๕๗	นางยุวรี กองคำ	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๗	-	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	คศ.๒	
๕๘	นางนงเยาว์ มานะกิจ	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๘	-	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	คศ.๑	
๕๙	นางประภัสสร อารินทร์	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	-	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	คศ.๒	
๖๐	นางเพ็ญน้อย คำมา	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๐๐	-	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	คศ.๑	
๖๑	น.ส.สมหมาย ดอนเลย	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๖	-	ครู	บุคลากรทางการศึกษา	คศ.๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๖๒	นางสาวสมคิด ชัยจันทร์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	
๖๓	น.ส.จีระณะ ตระกูลอินทร์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	
๖๔	น.ส.อนงค์ สิงตัน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	
พนักงานจ้าง							
พนักงานจ้างทั่วไป (๑๒)							
๖๕	นางสาวชยมล เทพสุวรรณ	-	-	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน							
๖๖	นางสาวทรวดี ศรีมูล	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักในคุณค่า ของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๕. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ตลอดจนพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๖. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ตลอดจนพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ

๗. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ตลอดจนพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓. พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย

๑ หลักสูตร

๔. พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนา ในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๕. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอนศิลาทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลอนศิลา ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งยังเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา บุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา นั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้ นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลดอนศิลาในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร บุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลดอนศิลา) เป็น การศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษา และทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนด ประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล
ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง
กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ
สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับ
ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการ
พัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการ
พัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลดอนศิลาแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือ
ในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด
พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของ
ยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้นประสบ
ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น
ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ
มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ
ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ
ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร
จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก
ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาล

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้าน มาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถ นำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วน ราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคิดเห็นในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลดอนศิลา จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไป จากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการ บริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายใน การพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths) 1. เจ้าหน้าที่มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ ทต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๓๑-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ 4. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน	จุดอ่อน (Weaknesses) 1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัว บางที่จะขัดกับหลักระเบียบ ข้อกฎหมาย 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส (Opportunities) 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 2. มีความจริงใจในการพัฒนา ทต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ สามารถนำความรู้มาพัฒนาปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ	ข้อจำกัด (Threats) 1. เจ้าหน้าที่บุคลากร มีจำนวนน้อย ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ ตำแหน่ง พนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน 2. บุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths) ๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๕. ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรและกับชุมชน	จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. มีบุคลากร เจ้าหน้าที่ไม่ครบตามตำแหน่ง งานบางงานยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้รับผิดชอบตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๔. มีการใช้ระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน
โอกาส (Opportunities) ๑. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๓. มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ ๕. มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน	ข้อจำกัด (Threats) ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. พื้นที่ในความรับผิดชอบกว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ หรือการบริการที่ไม่ทั่วถึง ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ถึงจะครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๔. การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. พนักงานเทศบาล ต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

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

๒. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

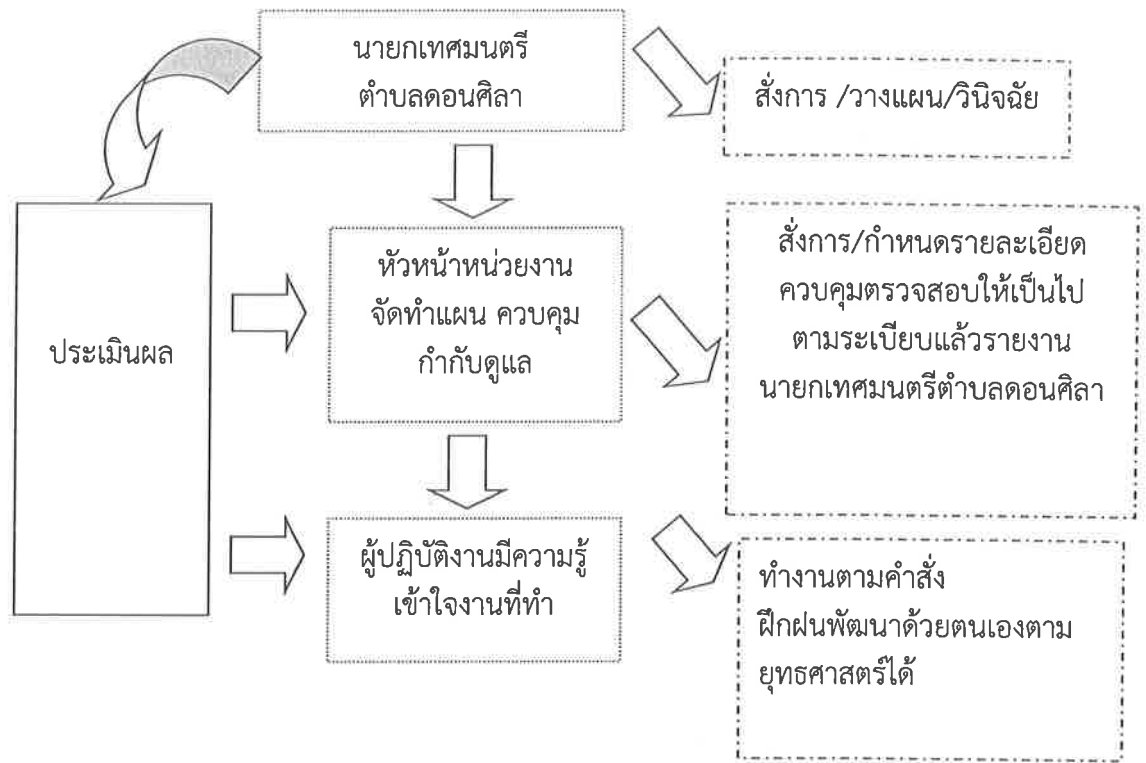
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

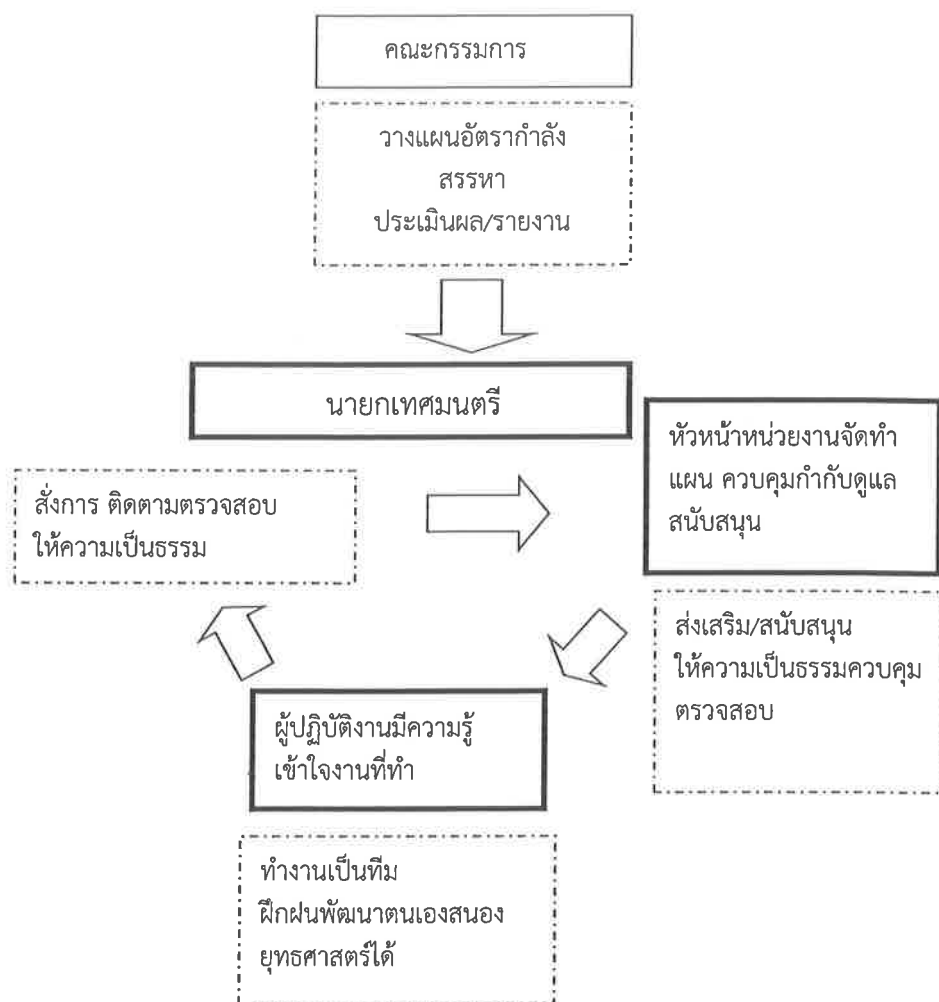
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร
โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลดอนศิลา จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลาที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลตำบลอนศิลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลอนศิลา ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลตำบลอนศิลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนางานเทศบาลตำบลอนศิลา และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนางานบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนางานเทศบาลตำบลอนศิลา

“บุคลากรมีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีธรรมาภิบาลให้บริการประชาชน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำในทุกกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์พัฒนางานเทศบาลตำบลอนศิลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนางานบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางการพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

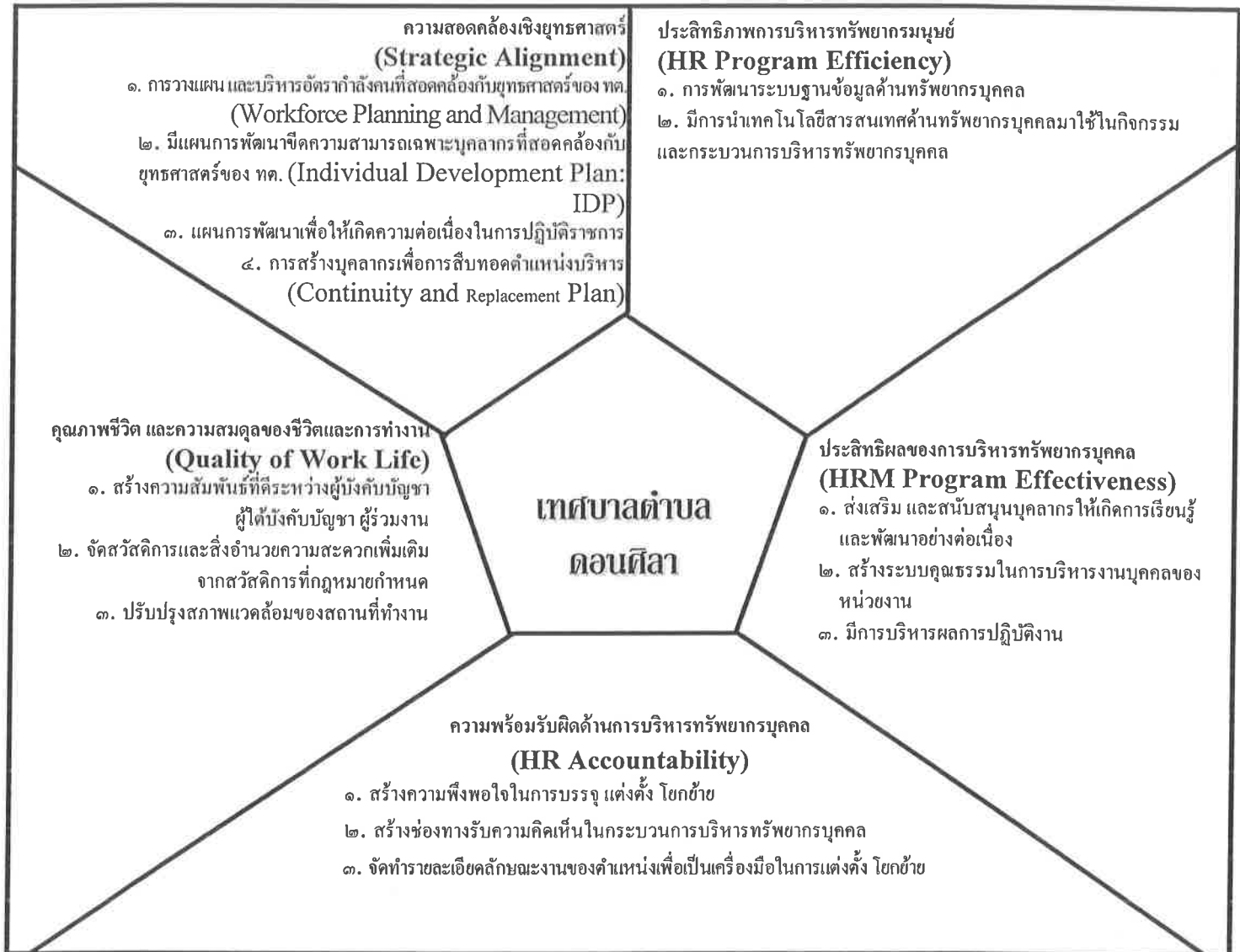
๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์ทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล
๒. เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาศูนย์ตามสมรรถนะ ๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง
๓. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาศูนย์ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลาที่ได้รับการเรียนรู้ ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๔. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงาน หรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของศูนย์ต่อสังคมภายนอก ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดอนศิลา ๓. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของศูนย์ต่อสังคมภายนอก

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ ทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๓. นิติกร
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักจัดการงานทั่วไป
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. นักวิชาการเกษตร
๘. นักพัฒนาชุมชน
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
๑๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
๓. นักวิชาการคลัง
๔. นักวิชาการพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ
๖. นักวิชาการเงินและบัญชี
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. วิศวกรโยธา
๓. นายช่างโยธา จำนวน ๓ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๖. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา
๒. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๖. หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)
๗. หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย

ดังนั้น จึงให้ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลตำบลดอนศิลาจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.ท.จ. จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลดอนศิลา หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งเทศบาลตำบลดอนศิลา จะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแก่ผู้บริหารสมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ตามระเบียบ

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดำเนินการด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมภายในส่วนราชการทุกสำนัก/กอง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อติดตามการปฏิบัติราชการ การร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติราชการ การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - มีนาคม)

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - กันยายน)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลตำบลดอนศิลาดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

การพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลดอนศิลา จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้น ต้องมีความชัดเจน และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

วิสัยทัศน์ : “บุคลากรมีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีอธยาศัยดีให้บริการประชาชน”
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลา ในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่ง ทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่ อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนา กระบวนการพัฒนา บุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษา และใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรบุคคล ๔. ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ จากการอบรมและศึกษาดู งานนำมาปรับใช้ในการ พัฒนาท้องถิ่นได้	๑. โครงการจัดทำระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะ บุคลากร	✓	✓	✓	๑. ความสำเร็จของ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. บุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมพัฒนา ทุกระดับ	ฝึกอบรม	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
		๒. โครงการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิก สภาเทศบาลฯ พนักงานและ พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- ร้อยละของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้และประสบการณ์ การศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาท้องถิ่น	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร
ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลา ในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การบรรลุภารกิจและ เป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ บุคลากรของเทศบาลตำบล ดอนศิลาที่ได้รับการเรียนรู้ ๒. จำนวนวันที่ได้รับการ พัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑. โครงการพัฒนา เทศบาลเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และ - กิจกรรม บำป๋าเพ็ญ ประโยชน์	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรม ตามเป้าหมาย - ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการ มีส่วนร่วมภายใน องค์กร เพื่อไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้	การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
		๒. โครงการอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารสาธารณะ	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรม ตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
		๓. โครงการฝึกอบรม สัมมนาและเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรม ตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร
ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลา ในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
		๔ โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	✓	✓	✓	- ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล และนักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามโครงการอย่างถูกต้อง	บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วม เช่น ร่วมตรวจสอบ ประวัติตนเอง หรือการนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต	สำนักปลัดเทศบาล	- ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินงานกิจกรรม และมีส่วนรวม
		๕. การประชุมประจำเดือน	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม เป็นประจำทุกเดือน	การประชุมประจำเดือนเพื่อชี้แจงข้อราชการ และเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	สำนักปลัดเทศบาล	ดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม
		๖ โครงการส่งเสริมการศึกษาวิจัยให้แก่พนักงาน	✓	✓	✓	พนักงานเทศบาลทุกคน ผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย (จัดส่งฝึกอบรม)	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลา ในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบ ในทุกรูปแบบ	๑. จำนวนวันต่อคนที่ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม การเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร ๒. ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรต่อ การปฏิบัติงาน ๓. ร้อยละของความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อการปฏิบัติงาน	๑. โครงการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่เพื่อ เสริมสร้างค่านิยมที่ดี ในการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และ ความรับผิดชอบ)	✓	✓	✓	- เสริมสร้างค่านิยมใน วัฒนธรรมองค์กรที่ดี แก่บุคลากร ท้องถิ่น	การปฐมนิเทศ และให้ความรู้ การฝึกอบรม	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
		๒. โครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติธรรม	✓	✓	✓	เข้ารับการฝึกอบรม ตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
		๓. โครงการจิตอาสา พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างผู้มีความ และจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี	✓	✓	✓	พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างทั้งหมด ได้รับการคัดเลือกตาม ประเภทที่คณะกรรมการ เห็นสมควร จำนวน ไม่เกิน ๒ คน	การฝึกอบรม	สำนักปลัด เทศบาล	การคัดเลือกจาก คณะกรรมการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน
ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลา ในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิด ความร่วมมือ และ ประสานงานช่วยเหลือกัน ระหว่างองค์กร กับ หน่วยงาน หรือ ภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผลการสำรวจสภาพลักษณะ ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๒. ระดับความสำเร็จของ การสร้างทีมประสิทธิภาพ ของเทศบาลตำบลอนาคิลา ๓. ผลการสำรวจสภาพลักษณะ ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๔. ระดับความสำเร็จของ การสร้างทีมประสิทธิภาพ ของเทศบาลตำบลอนาคิลา	๑. โครงการจัดทำ แผนพัฒนาเทศบาล ตำบลอนาคิลาและ โครงการส่งเสริมสนับสนุน การจัดเวทีประชาคมเพื่อ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาเทศบาล ๒. โครงการอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ที่ประชาชนควรรู้ ๓. โครงการเทศบาล บริการประชาชนเคลื่อนที่ ๔. โครงการอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับการ ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยต่างๆ	✓	✓	✓	- ความสำเร็จในการ ส่งเสริม พัฒนา ให้ องค์กรได้เป็นที่รู้จัก แก่สังคม ชุมชน และการมีส่วนร่วม ของประชาชนใน การจัดทำแผน	บุคลากรและ ประชาชนมี ส่วนร่วมในการ จัดทำแผนฯ	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓	- ความสำเร็จในการ ส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายการทำงาน และการสื่อสาร ภายในองค์กร	ฝึกอบรม	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓	- เทศบาลได้แนะนำ บริการและรับทราบ ปัญหาเพื่อนำมา แก้ไข	พื้นที่เพื่อพบ ประชาชนและ ให้ความรู้แก่ ประชาชน	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓	✓	การฝึกอบรม ตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของ โครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๑	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	๑. เพื่ออบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในองค์กร ๒. เพื่อให้บุคลากรในองค์กร นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ จัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%	๑. บุคลากรในองค์กร มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๒	โครงการวันเทศบาล	๑. เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรมจริยธรรมสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณจัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพผู้เข้าร่วมโครงการเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ	๒๓,๕๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%	๑. ผู้ได้รับการอบรมได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. เกิดภาพลักษณ์ของหน่วยงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๓. เกิดความสามัคคีภายในองค์กร	งานบริหารงานทั่วไป

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๓	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการอบรมหมายงานก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง	ข้าราชการบรรจุใหม่ในแต่ละปีงบประมาณ	-	-	-	ข้าราชการบรรจุใหม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดร่วมกับทุกส่วนราชการ
๔	โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	เพื่อให้บุคลากรในองค์กร เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน	บุคลากรในองค์กรเข้าร่วมโครงการ	-	-	-	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐%	บุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเสริมความผูกพันในองค์กร	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๕	โครงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารและข้อปฏิบัติราชการ	บุคลากรในองค์กร มีการประชุมร่วมกัน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	-	-	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% - รายงานการประชุมผู้บริหาร และส่วนราชการ	เทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	ทุกส่วนราชการ
๖	โครงการเทศบาลพออยู่ พอกิน ตามแนวพระราชดำริฯ	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดทำกิจกรรม และสามารถพึ่งพาตนเองได้	บุคลากรในองค์กร ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% - รายงานการประชุมผู้บริหาร และส่วนราชการ	บุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเสริมความผูกพันในองค์กร และสามารถพึ่งพาตนเองได้	งานส่งเสริมการเกษตร

ที่	โครงการ/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของ โครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๗	โครงการจัด ประชุมในการ จัดทำแผนพัฒนา เทศบาลตำบลดอน ศิลา	เพื่อให้บุคลากรใน องค์กร สามารถ จัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างถูกต้อง	บุคลากรใน องค์กร มีความรู้ ในการจัดทำ ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% มีความรู้ การจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่น ของ องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น	เทศบาลตำบล ดอนศิลา จัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่น ของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้อย่าง ถูกต้อง ประกาศใช้ บังคับได้ตรงตาม กำหนดเวลา	งานวิเคราะห์ นโยบาย และแผน สำนักปลัด ร่วมกับทุก ส่วนราชการ
๘	โครงการจัดเวที ประชาคมเพื่อ ส่งเสริมการมีส่วน ร่วมของประชาชน ในการจัดทำ แผนพัฒนา เทศบาล	เพื่อให้บุคลากรใน องค์กร สามารถ จัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างถูกต้อง	บุคลากรใน องค์กร มีความรู้ ในการจัดทำ ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% มีความรู้ การจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่น ของ องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น	เทศบาลตำบลดอน ศิลา จัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างถูกต้อง ประกาศใช้บังคับได้ ตรงตามกำหนดเวลา	งานวิเคราะห์ นโยบาย และแผน สำนักปลัด ร่วมกับทุก ส่วนราชการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)			
๙	โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยทางสังคม การสร้างความรักความสามัคคี จิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ	เพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีความปลอดภัยและสมานฉันท์ เกิดความรักความสามัคคี มีจิตสาธารณะ	บุคลากรในองค์กร มีความปลอดภัยและสมานฉันท์ เกิดความรักความสามัคคี มีจิตสาธารณะ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% มีความรู้ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เทศบาลตำบลดอนศิลา จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างถูกต้อง ประภาศ์ใช้บังคับได้ตรงตามกำหนดเวลา	งานนิเทศ สำนักปลัด ร่วมกับทุกส่วนราชการ

๒. การจัดตั้งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน
หน่วยงาน องค์กรต่างๆ จัดฝึกอบรม

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดตั้ง
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๒	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๓	นิติกร	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๕	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๙	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดตั้ง
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๑๑	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล
๑๓	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล
๑๔	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล
๑๕	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๑๖	นักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๑๗	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๑๘	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๑๙	นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๒๐	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผดด.)	ผู้ดูแลเด็ก (ผดด.)	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๒๕	ความรู้เกี่ยวกับวินัย	พนักงานเทศบาล ครู พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	กลุ่มงานกฎหมาย ท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๒๖	ฝึกอบรมพนักงานเทศบาล บรรจุใหม่	พนักงานเทศบาล บรรจุใหม่ ในแต่ละปีงบประมาณ	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	พนักงานเทศบาล บรรจุใหม่ มีความรู้ พื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๒๗	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพผู้บริหารและ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ผู้บริหาร/ปลัด หรือผู้ ^{ที่} ได้รับ มอบหมาย (ปีละ ๔ ครั้งๆ ละ ๒ คน ๆ ละ ๙๐๐ บาท)	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	สามารถนำความรู้ มาเป็นนโยบายสู่ การปฏิบัติได้	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๒๘	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจง ข้าราชการ/พนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสาร การตรวจประเมิน ประสิทธิภาพของ ทต. (LPA) ประจำปี (คนละ ๙๐๐ บาท)	ข้าราชการ/พนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสาร การตรวจประเมิน ประสิทธิภาพของ ทต. (LPA) ประจำปี (คนละ ๙๐๐ บาท)	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๒๙	โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	พนักงานเทศบาล ครู ผดด. พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๓๐	หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็นและ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของทุกตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ครู ผดด. และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	หน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลดอนศิลา จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพบประชาชน (เคลื่อนที่) ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพ่อยุ่ พอกิน ตามแนวพระราชดำริ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน พนักงานจ้าง ตั้งจ่ายไว้ ๒๕๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการวันเทศบาล ตั้งจ่ายไว้ ๒๓,๙๐๐ บาท

๖) แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๙) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๑๐) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

๑๑) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

๒. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพบประชาชน (เคลื่อนที่) ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพ่อยุ่ พอกิน ตามแนวพระราชดำริ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน พนักงานจ้าง ตั้งจ่ายไว้ ๒๕๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการวันเทศบาล ตั้งจ่ายไว้ ๒๕,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๙) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๑๐) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

๑๑) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

๓. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพบประชาชน (เคลื่อนที่) ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท

๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพ่อยุ่ พอกิน ตามแนวพระราชดำริ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน พนักงานจ้าง ตั้งจ่ายไว้ ๒๕๐,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการวันเทศบาล ตั้งจ่ายไว้ ๒๕,๐๐๐ บาท

๖) แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๙) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๑๐) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

๑๑) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

เทศบาลตำบลดอนศิลา ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลดอนศิลาต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลตำบลดอนศิลาต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลตำบลดอนศิลาต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งประชาชนภายในเขตเทศบาล บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในเทศบาลเอง

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของเทศบาลมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ตำบลดอนศิลา เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหาร จัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา อิงตามผลการ ประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล ตำบลดอนศิลา เป็นสำคัญ

รูปแบบที่ ๓ การติดตามและประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

การติดตาม

๑) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร รายงานผลต่อผู้บริหารตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ นับแต่ วันเดินทางถึงเทศบาลตำบลดอนศิลาโดยเนื้อหาการรายงานจะต้องเป็นองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการเข้ารับการ ฝึกอบรมและข้อเสนอแนะหรือแนวทางที่จะนำมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลดอนศิลา รวมทั้งคะแนนการ ทดสอบทั้งก่อนและหลังของการฝึกอบรมนั้น ๆ (ถ้ามี)

(๒) ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา มีการติดตามและ ประเมินผลภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม และรายงานผลการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรต่าง ๆ ในภาพรวมขององค์กร

(๓) จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้และฝึกปฏิบัติในหลักสูตรที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรภายใน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกันได้เรียนรู้ร่วมกัน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ โดยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประสานงานจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจัดโครงการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การนำเข้าสู่วาระการประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการ หรือการจัดเวทีเฉพาะเรื่องที่สำคัญ เป็นต้น รวมทั้งให้แต่ละส่วนราชการการรายงานภายในหน่วยงานจากความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาหรือจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การประเมินผล

หลักสูตรที่เทศบาลตำบลคอนศิลา ดำเนินการเอง

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน – หลังการฝึกอบรม

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การสรุปผลความสำเร็จในภาพรวมของทุกหลักสูตร

หลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด

๑. การนำคะแนนทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมาแนบกับรายงานการฝึกอบรม

๒. การให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบกับก่อนการเข้ารับการพัฒนากับหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๘ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็นเพศชาย ร้อยละ ๓๙.๖๖ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๐.๓๔

ผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มอายุ แยกเป็น

อายุ ต่ำกว่า ๓๐ ปี	ร้อยละ ๒๒.๔๑
อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี	ร้อยละ ๔๘.๒๘
อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	ร้อยละ ๒๕.๘๖
อายุมากกว่า ๕๐	ร้อยละ ๓.๔๕

ประเภทพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น

พนักงานเทศบาล	ร้อยละ ๓๙.๖๖
พนักงานครูเทศบาล	ร้อยละ ๘.๖๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ร้อยละ ๕.๑๗
พนักงานจ้างทั่วไป	ร้อยละ ๔๖.๕๕

อัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น

๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	จำนวน ๔๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๓
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	จำนวน ๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐
๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	จำนวน ๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๗

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น

ม.๓ - ม.๖	คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๖
ปวช. - ปวส./อนุปริญญา/ปวท.	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๔
ป.ตรี	คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๗
สูงกว่า ป.ตรี	คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๔

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง	๒๗.๕๙
๒	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕.๘๖
๓	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	๒๒.๔๑
๔	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒๐.๖๙
๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๘.๙๗
๖	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๗.๒๔
๗	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๕.๕๒

ระยะเวลาการฝึกอบรม

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลาทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลดอนศิลาต่อไป

.....

ภาคผนวก



ที่ ชร ๕๘๖๐๑/๑๕๓๔

สำนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ๕๗๒๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง นำส่งแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

อ้างถึง มติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และส่งให้จังหวัด จำนวน ๑ เล่ม นั้น

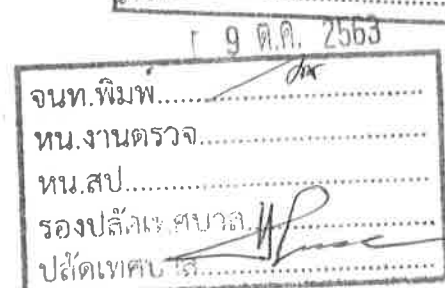
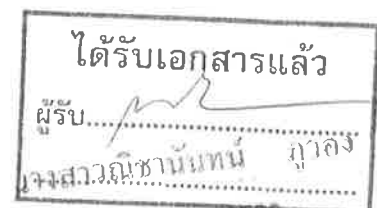
เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ดำเนินการประกาศการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐ - ๕๓๗๓ - ๖๖๙๑
โทรสาร ๐ - ๕๓๗๓ - ๖๐๕๓



ที่ ขร ๕๘๖๐๑/๑๕๓๓



สำนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ๕๗๒๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

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

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

อ้างถึง มติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และส่งให้จังหวัด จำนวน ๑ เล่ม นั้น

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ดำเนินการประกาศการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

สำนักปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ - ๕๓๗๓ - ๖๖๕๑

โทรสาร ๐ - ๕๓๗๓ - ๖๐๕๓

ฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน โดยต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบล ดอนศิลา จึงประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

จนท.พิมพ์.....	
ทน.งานตรวจ.....	
ทน.สบ. ๑๐.....	
รองปลัดเทศบาล.....	
ปลัดเทศบาล.....	



ที่ ขร ๕๘๖๐๑/ ๖๖๗๘

สำนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ๕๗๒๑๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง นำส่งร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เพื่อเสนอให้ ก.ท.จ.เชียงราย ให้ความเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล นั้น

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

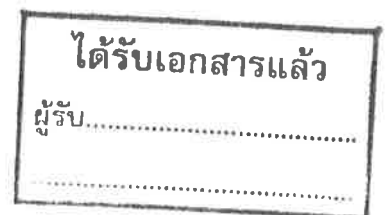
สำนักปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ - ๕๓๗๓ - ๖๖๙๑

โทรสาร ๐ - ๕๓๗๓ - ๖๖๕๓

เอกสารนี้ขึ้นทูล ภาวอง
= 4 ล.ค. 2563



- ร่าง -



ประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา

เรื่อง แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์กรความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) ครั้งที่ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา จึงประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ชร ๕๘๖๐๑/-

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลในการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 เพื่อจัดทำแผนบุคลากร

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ที่ ชร 58601/274 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2563 เรื่อง ขออนุมัติสอบถามปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ในปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหลักสูตรการพัฒนาและการฝึกอบรม (ประจำปีงบประมาณ 2564-2566) (ตามแบบสำรวจแนบท้ายนี้)

ข้อพิจารณา/เพื่อทราบ

- ผลสรุปความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหลักสูตรการพัฒนาและการฝึกอบรม (ประจำปีงบประมาณ 2564-2566) ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 58 คน จากทั้งหมด 5 ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ 100) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ ประเภทพนักงาน อัตราเงินเดือน วุฒิการศึกษา ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็นเพศชาย ร้อยละ 39.66 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.34

ผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มอายุ แยกเป็น

อายุ ต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 22.41

อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 48.28

อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 25.86

อายุมากกว่า 50 ร้อยละ 3.45

ประเภทพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น

พนักงานเทศบาล ร้อยละ 39.66

พนักงานครูเทศบาล ร้อยละ 8.62

พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 5.17

พนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 46.55

อัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น

10,000 – 20,000 บาท	จำนวน 47 คน	คิดเป็นร้อยละ 81.03
20,001 – 30,000 บาท	จำนวน 4 คน	คิดเป็นร้อยละ 6.90
30,001 – 40,000 บาท	จำนวน 7 คน	คิดเป็นร้อยละ 12.07

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น

ม.3 – ม.6	คิดเป็นร้อยละ 1.16
ปวช. – ปวส./อนุปริญญา/ปวท.	คิดเป็นร้อยละ 10.34
ป.ตรี	คิดเป็นร้อยละ 55.17
สูงกว่า ป.ตรี	คิดเป็นร้อยละ 24.14

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

1. การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาจัดเอง คิดเป็นร้อยละ 27.59
2. การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 25.86
3. การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ คิดเป็นร้อยละ 22.41
4. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ คิดเป็นร้อยละ 20.69
5. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 18.97
6. หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 17.24
7. หลักสูตรด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 15.52

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 55.17 พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า 5 วัน ร้อยละ 25.86 และพอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม 3 - 5 วัน ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

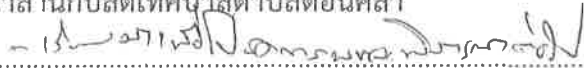
1. เพื่อโปรดทราบ พิจารณา แจ้งประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งให้
2. ก.ท.จ.เชียงราย เห็นชอบ ส่งภายในกำหนด คือวันที่ 4 กรกฎาคม 2563
3. ข้อเสนอในส่วนของพนักงานเทศบาลต้องได้รับการฝึกอบรมแต่ละปีงบประมาณรอบ พ.ศ. 2564-2566 ต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร จัดโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางแพรทอง สมตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา





(นายอัคเดช สวয়งาม)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

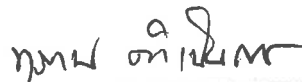
ความเห็นรองปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา





(นายญาณฤทธิ์ หนสมสุข)
รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา





(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา





(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

สรุปผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล
ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖



สังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

รายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาล
เทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ

ชาย จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๘

หญิง จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๒

๒. อายุ

ต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๓

๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๖

๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๒

มากกว่า ๕๐ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๘

๓. ประเภทพนักงาน

พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๘

พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๗

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๘

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๖

๔. อัตราเงินเดือน

๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๖

๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๘

๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๖

๔๐,๐๐๑ – ๕๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

๕. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่า ป.๖ – ป.๖ จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ม.๓ – ม.๖ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๘

ปวช. – ปวส./อนุปริญญา/ปวท. จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๗

ป.ตรี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๔

สูงกว่า ป.ตรี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๓

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

มากที่สุด	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๔
มาก	คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๙
ปานกลาง	คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๓
น้อย	คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๔
ค่าเฉลี่ย ๔.๐๘ เกณฑ์ประเมิน อยู่ในระดับ มาก	

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

มากที่สุด	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๔
มาก	คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๖
ปานกลาง	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๓
น้อย	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๗
ค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ เกณฑ์ประเมิน อยู่ในระดับ มาก	

๓. การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

มากที่สุด	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๒
มาก	คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๒
ปานกลาง	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๗
น้อย	คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๘
ค่าเฉลี่ย ๔.๖๐ เกณฑ์ประเมิน อยู่ในระดับ มากที่สุด	

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

มากที่สุด	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๕
มาก	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๔
ปานกลาง	คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๗
น้อย	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๔
ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ เกณฑ์ประเมิน อยู่ในระดับ มาก	

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

มากที่สุด	คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๔
มาก	คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๖
ปานกลาง	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๑
น้อย	คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๘
ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ เกณฑ์ประเมิน อยู่ในระดับ มาก	

๖. การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

มากที่สุด	คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๓
มาก	คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๙
ปานกลาง	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๓
น้อย	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๕
ค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ เกณฑ์ประเมิน อยู่ในระดับ มาก	

๗. การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลจัดเอง

มากที่สุด	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗
มาก	คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕๗
ปานกลาง	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙
น้อย	คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗
ค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ เกณฑ์ประเมิน อยู่ในระดับ มาก	

ส่วนที่ ๓ : ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม

ระยะเวลา ๑ - ๒ วัน	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๔
ระยะเวลา ๓ - ๕ วัน	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๒
ระยะเวลา มากกว่า ๕ วัน	คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๔

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

ข้อ	ประเภท / รายการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย
๑	ชาย	๒๓	๓๙.๖๖
	หญิง	๓๕	๖๐.๓๔
๒	อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี	๑๓	๒๒.๔๑
	อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี	๒๘	๔๘.๒๘
	อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	๑๕	๒๕.๘๖
	อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี	๒	๓.๔๕
๓	พนักงานเทศบาล	๒๓	๓๙.๖๖
	พนักงานครูเทศบาล	๕	๘.๖๒
	ลูกจ้างประจำ	๐	๐.๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๕.๑๗
	พนักงานจ้างทั่วไป	๒๗	๔๖.๕๕
๔	อัตราเงินเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔๗	๘๑.๐๓
	อัตราเงินเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๔	๖.๘๐
	อัตราเงินเดือน ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๗	๑๒.๐๗
	อัตราเงินเดือน ๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๐	๐.๐๐
	อัตราเงินเดือนมากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๐	๐.๐๐
๕	ต่ำกว่า ป.๖ - ป.๖	๐	๐.๐๐
	ม.๓ - ม.๖	๒	๑.๑๖
	ปวช. - ปวส./อนุปริญญา/ปวท.	๖	๑๐.๓๔
	ป.ตรี	๓๖	๕๕.๑๗
	สูงกว่า ป.ตรี	๑๔	๒๔.๑๔
	อื่นๆ.....	๐	๐.๐๐

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลตำบลอนาคิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	๔ มากที่สุด	๓ มาก	๒ ปานกลาง	๑ น้อย	รวม	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ประเมิน	ร้อยละ (๔) มากที่สุด	ร้อยละ (๓) มาก	ร้อยละ (๒) ปานกลาง	ร้อยละ (๑) น้อย
๑	๑๒	๒๑	๑๔	๑๑	๕๘	๔.๐๐	มาก	๒๐.๖๙	๓๖.๒๑	๒๔.๑๔	๑๘.๙๗
๒	๑๑	๒๘	๑๓	๖	๕๘	๔.๑๙	มาก	๑๘.๙๗	๔๘.๒๘	๒๒.๔๑	๑๐.๓๔
๓	๑๕	๓๔	๖	๓	๕๘	๔.๕๒	มากที่สุด	๒๕.๘๖	๕๘.๖๒	๑๐.๓๔	๕.๑๗
๔	๙	๑๒	๒๔	๑๒	๕๘	๓.๖๙	มาก	๑๕.๕๒	๒๐.๖๙	๔๓.๑๐	๒๐.๖๙
๕	๑๐	๒๘	๑๗	๓	๕๘	๔.๒๑	มาก	๑๗.๒๔	๔๘.๒๘	๒๙.๓๑	๕.๑๗
๖	๑๓	๒๒	๑๓	๑๐	๕๘	๔.๐๘	มาก	๒๒.๔๑	๓๗.๙๓	๒๒.๔๑	๑๗.๒๔
๗	๑๖	๓๒	๘	๒	๕๘	๔.๕๔	มากที่สุด	๒๗.๕๙	๕๕.๑๗	๑๓.๗๙	๓.๔๕

เกณฑ์การประเมิน

๔.๕๑ - ๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๕๑- ๔.๕๐	มาก
๒.๕๑ - ๓.๕๐	ปานกลาง
๑.๕๑ - ๒.๕๐	น้อย

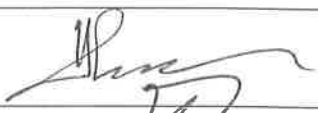
แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๓ : ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม

รายการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย
ระยะเวลา ๑ - ๒ วัน	๑๒	๒๐.๖๙
ระยะเวลา ๓ - ๕ วัน	๑๕	๒๕.๘๖
ระยะเวลามากกว่า ๕ วัน	๓๑	๕๕.๑๗

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา ชั้น ๒

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทวีศักดิ์ นาทอง	ประธานกรรมการ		
๒	นายญาณฤทธิ์ หนสมสุข	กรรมการ		
๓	นางกาญจนา กันหาสุวรรณ	กรรมการ		
๔	นายประมุข ขรวงศ์	กรรมการ		
๕	นายบรรเจิด ห้วนนา	กรรมการ		
๖	นายอัคเดช สวยงาม	กรรมการ/เลขานุการ		
๗	นางแพรทอง สมตา	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทวีศักดิ์ นาทอง	ประธานกรรมการ	ทวีศักดิ์ นาทอง	
๒	นายญาณฤทธิ์ หนสมสุข	กรรมการ	ญาณฤทธิ์ หนสมสุข	
๓	นางกาญจนา กันหาสุวรรณ	กรรมการ	กาญจนา กันหาสุวรรณ	
๔	นายประมุข ขรวงค์	กรรมการ	ประมุข ขรวงค์	
๕	นายบรรเจิด ห้วนนา	กรรมการ	บรรเจิด ห้วนนา	
๖	นายอัคเดช สวงาม	กรรมการ/เลขานุการ	อัคเดช สวงาม	
๗	นางแพรทอง สมตา	ผู้ช่วยเลขานุการ	แพรทอง สมตา	

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

นายทวีศักดิ์ นาทอง

ประธานกรรมการ

- เมื่อที่ประชุมได้มาพร้อมกันแล้ว นายทวีศักดิ์ นาทอง ประธานกรรมการ ในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการการประชุม ตามระเบียบวาระต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายทวีศักดิ์ นาทอง

ประธานกรรมการ

- ตามหนังสือที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว๔๔๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ซึ่งใกล้ครบระยะเวลาการใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสามารถใช้บังคับให้มีผลในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยเทศบาลตำบลดอนศิลาจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและส่งแผนพัฒนาฯ จำนวน ๑๒ เล่ม ให้จังหวัดเชียงรายโดยตรง ภายในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายทวีศักดิ์ นาทอง

ประธานกรรมการ

ด้วยแผนการพัฒนากุศลกร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ไกล่ครบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนากุศลกร เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลดอนศิลา ที่ ๔๕๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ในวันนี้จึงได้เชิญคณะกรรมการมาประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนากุศลกรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด รายละเอียดให้เลขานุการชี้แจงต่อไป

นายอัคเดช สวยาม

เลขานุการ

ขอชี้แจงรายละเอียด ดังนี้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนากุศลกรเทศบาล ข้อ ๓๐๐ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรเทศบาล, ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น ๔ มิติ ซึ่งมีมิติที่ ๔ ด้านการพัฒนางานองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๑.๑ กำหนดประเมินผลด้านนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ข้อ ๒๖ การพัฒนาความรู้ (Knowledge Management) โดยการอบรมหรือฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. สำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร

๒. มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร

๓. มีการมีการจัดอบรม/ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามผลการวิเคราะห์
ข้อ ๒๗ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการส่งบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหา
สอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. ผู้เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมสรุปผลการอบรมและรายงานผลการฝึกอบรมให้
ผู้บริหารทราบ
และตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเวียงชัย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว
๔๔๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แจ้งว่า ให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้ อบท.ส่งแผนพัฒนา ให้จังหวัดโดยตรง ภายใน
วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ และกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้จัดส่ง
ตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งจะต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้
๑. หลักการและเหตุผล
 ๒. เป้าหมายการพัฒนา
 ๓. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา
 ๔. หลักสูตรการพัฒนา
 ๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
 ๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
 ๗. การติดตามและประเมินผล
- ดังนั้น จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.จังหวัดเชียงราย กำหนด

นายวิศักดิ์ นาทอง
ประธานกรรมการ

จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ให้เป็นไปตามประกาศ
หลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.เชียงราย กำหนด

มติที่ประชุม

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบล
ดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีหัวข้อและรายละเอียด
ดังต่อไปนี้

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน
เทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการ
พัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล
และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน
๒๕๕๕ .

- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง
เพื่อนำข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการงานและอัตรากำลังมาประกอบ
การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง
เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของการบริหารส่วนตำบล
มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงต้อง
กำหนดกระบวนการในการจัดทำ
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็น
จุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเทศบาลตำบลดอนศิลา
จัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการ
พัฒนาศูนย์กลางร่วมกัน
- หลักสูตรและวิธีการพัฒนา
เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความ
รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และ คุณธรรม
จริยธรรม
- แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลดอนศิลา
เพื่อกำหนดแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เป็นรูปธรรม สามารถระบุข้อมูล ดังนี้
 ๑. ยุทธศาสตร์
 ๒. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
 ๓. โครงการ
 ๔. ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา
 ๕. ตัวชี้วัดโครงการ
 ๖. วิธีการพัฒนา
 ๗. ผู้รับผิดชอบ
 ๘. การติดตามประเมินผล
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
เพื่อประมาณการตั้งจ่ายงบประมาณในการพัฒนาศูนย์กลาง ไว้ในงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
- การติดตามและประเมินผล
เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและ
กำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

- การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล ตำบลดอนศิลา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทำเป็นบทสรุปสำหรับผู้บริหาร ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา

นายทวีศักดิ์ นาทอง
ประธานกรรมการ

ให้เลขานุการคณะกรรมการจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบล ดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบแผนการพัฒนาบุคลากร และประกาศใช้ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา ต่อไป

นายอัคเดช สวงาม
เลขานุการ

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายอัคเดช สวงาม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

ประธานคณะกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ขร ๕๘๖๐๑/-

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

ตามที่เทศบาลตำบลดอนศิลาได้ออกคำสั่งแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนศิลา ตามคำสั่ง ที่ ๔๕๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลดอนศิลา ชั้น ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาดังกล่าว โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

รับทราบ

๑. รองปลัด
๒. หัวหน้าสำนักปลัด
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๖. นักทรัพยากรบุคคล

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา ชั้น ๒

- | | |
|------------------|--|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่องอื่น ๆ |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ขร ๕๘๖๐๑/๒๗๔

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติสอบถามปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร และยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนศิลา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

ข้อเท็จจริง

ขณะนี้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ เทศบาลตำบลดอนศิลา จะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น ๔ มิติ ซึ่งมิติที่ ๔ ด้านการพัฒนองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๑.๑ กำหนดประเมินผลด้านนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเวียงชัย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว๔๔๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๔. แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓

ข้อ ๒๖ การพัฒนาความรู้ (Knowledge Management) โดยการอบรมหรือฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ๑ มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร
- ๒ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร
- ๓ มีการจัดอบรม/ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามผลการวิเคราะห์

ข้อ ๒๗ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการส่งบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม

๑.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.ผู้เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมสรุปผลการอบรมและรายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บริหารทราบ

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแนวทางการประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขออนุมัติประสานทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความ ต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด เพื่อจักได้ดำเนินการเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

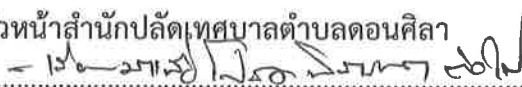
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



(นางแพรทอง สมตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

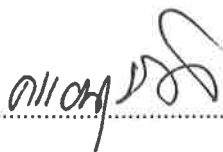
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา



(นายอัคเดช สวয়งาม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา



(นายญาณฤทธิ์ หนสมสุข)

รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลอนศิลา

ดร. อนิมา


(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลอนศิลา

ดร. อนิมา


(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรี

รับทราบ

๑. รองปลัดเทศบาล
๒. สำนักปลัดเทศบาล
๓. กองคลัง
๕. กองช่าง
๖. กองการศึกษา
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน


อนิมา
Oban

Puth San

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน พนักงานจ้างเทศบาล
เทศบาลตำบลดอนศิลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
๒. อายุ ☐ ๑๘ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี
๓. ประเภทพนักงาน ☐ พนักงานเทศบาล ☐ พนักงานครูเทศบาล
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ
☐ พนักงานจ้างทั่วไป
๔. อัตราเงินเดือน ☐ ๑๐,๐๐๐ บาท - ๒๐,๐๐๐ บาท
☐ ๒๐,๐๐๑ บาท - ๓๐,๐๐๐ บาท
☐ ๓๐,๐๐๑ บาท - ๔๐,๐๐๐ บาท
☐ ๔๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท
☐ มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป
๕. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่า ป.๖ - ป.๖ ☐ ม.๓ - ม.๖
☐ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา/ปวท. ☐ ป.ตรี
☐ สูงกว่า ป.ตรี ☐ อื่น ๆ (เช่น มศ.๓)

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย
๑.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ				
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ				
๓	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง				
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร				
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				
๖	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ				
๗	การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลจัดเอง				

ส่วนที่ ๓ : ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม

- ☐ ระยะเวลา ๑-๒ วัน
- ☐ ระยะเวลา ๓-๕ วัน
- ☐ ระยะเวลา มากกว่า ๕ วัน

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสำรวจนี้ จัดทำโดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา จึงขอความร่วมมือพนักงานทุกท่านกรอกแบบสำรวจและส่งคืนให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ขร ๕๘๖๐๑/๒๕๗

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

เรื่องเดิม

ตามประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา เรื่อง แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เพื่อการพัฒนางานให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลดอนศิลา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ ประกอบกับหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเวียงชัย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว๔๔๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ดังนี้

- นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อกฎหมาย

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น ๔ มิติ ซึ่งมิติที่ ๔ ด้านการพัฒนางานองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๑.๑ กำหนดประเมินผลด้านนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเวียงชัย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว๔๔๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

/ข้อพิจารณา...

ข้อพิจารณา

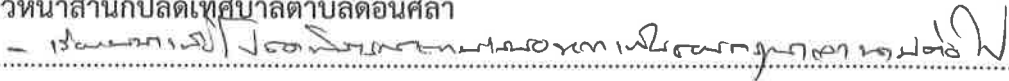
ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลดอนศิลาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงขอยกเลิกคำสั่งเทศบาลตำบล ดอนศิลา ที่ ๑๔๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ขอแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล ดอนศิลา ขึ้นใหม่ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้



(นางแพรทอง สมตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

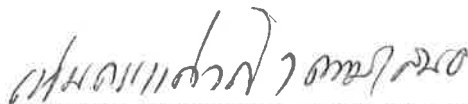
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา



(นายอัคเดช สวয়งาม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา



(นายญาณฤทธิ์ หนสมสุข)

รองปลัดเทศบาล

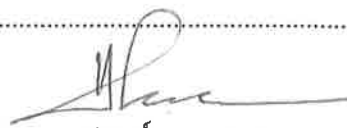
ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา



(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา



(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรี



คำสั่งเทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ๔๕๐/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น ๔ มิติ ซึ่งมิติที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๑.๑ กำหนดประเมินผลด้านนโยบายและกลยุทธ์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบกับหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเวียงชัย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว๔๕๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลาดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

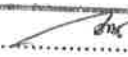
ให้มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรี

จนท.พิมพ์	
ทน.งานตรวจ	
ทน.สปค	
รองปลัดเทศบาล	
ปลัดเทศบาล	

โครงการ/กิจกรรม

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

เทศบาลตำบลคอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	
๒	โครงการวันเทศบาล	๒๓,๙๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	-	-	
๔	โครงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้,กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์	-	-	-	
๕	โครงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	-	-	-	
	- การประชุมผู้บริหาร				
	- การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง				
๖	โครงการเทศบาลพอยู่ พอกิน ตามแนวพระราชดำริฯ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๗	โครงการจัดประชุมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลคอนศิลา	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๘	โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๙	โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติและสนับสนุนการสร้างค่านิยมปรองดองและสมานฉันท์	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
	จิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ				
๑๐	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๑๑	นักบริหารงานทั่วไป	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	
๑๒	นิติกร	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๑๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๑๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๑๘	นักบริหารงานการคลัง	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๒๐	นักวิชาการคลัง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๒๒	นักบริหารงานช่าง	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	
๒๓	นายช่างโยธา	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒๕	วิศวกโรโยธา	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๒๖	นักบริหารงานการศึกษา	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	
๒๗	นักวิชาการศึกษา	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๒๘	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๒๙	นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๓๐	นักพัฒนาชุมชน	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผดด.)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓๕	ความรู้เกี่ยวกับวินัย	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓๖	ฝึกอบรมพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓๗	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงข้าราชการ/พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสาร การตรวจประเมินประสิทธิภาพของ ทต. (LPA)	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๘	โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๙	หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับงานของทุกตำแหน่ง	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	

- ร่าง -



เทศบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ของ

เทศบาลตำบลดอนศิลา

อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

เทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เทศบาลตำบลดอนศิลา

อ.เวียงชัย จ.เชียงราย

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2562 มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลดอนศิลา และโดยอนุมัติของผูว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ข้อ 1. เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ข้อ 2. เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 65,000,000 บาท

ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 65,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	18,461,240
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	562,500
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	10,029,060
แผนงานสาธารณสุข	899,640
แผนงานเคหะและชุมชน	3,720,560
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	162,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	570,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	7,185,300
แผนงานการเกษตร	80,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	23,329,700
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	65,000,000

ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6. ให้ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลาปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบ .
 ประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของเทศบาลตำบล

ข้อ 7. ให้ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลามีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตาม
 บัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่

(ลงนาม).....

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี
 ตำบลดอนศิลา

เห็นชอบ

(ลงนาม).....

(นายสงัด บุรณภัทรโชติ)

ตำแหน่ง นายอำเภอเวียงชัยปฏิบัติราชการแทนผู้ว่า
 ราชการจังหวัดเชียงราย

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ

ค่าใช้จ่ายโครงการเทศบาลพบประชาชน(เคลื่อนที่) จำนวน 15,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการเทศบาลพบประชาชน(เคลื่อนที่)โดยมีค่าใช้จ่ายประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้และการตกแต่งสถานที่ ค่าใช้จ่ายในพิธีเปิดและปิด ค่าวัสดุ เครื่องเขียน อุปกรณ์ ค่าประกาศนียบัตร ค่าถ่ายเอกสาร ค่ากินเอกสารและสิ่งพิมพ์ ค่าหนังสือใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าเช่าอุปกรณ์ต่างๆ ในการจัดกิจกรรม ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหาร ค่าป้ายโครงการค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นสำหรับการจัดทำโครงการ ฯลฯ

- เป็นไปตามพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา และระเบียบ ดังนี้

- 1) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562
 - 2) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
 - 3) พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
 - 4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการจัดงานการจัดการแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559
- (สำนักปลัดเทศบาล)
(แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี พ.ศ.2561-2565 หน้า 178 ลำดับที่ 2)

ค่าใช้จ่ายโครงการเทศบาลพอยู่ พอกิน ตามแนวพระราชดำริฯ จำนวน 20,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการเทศบาลพออยู่
พอกินตามแนวทางพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้า
อยู่หัวฯ เพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยมีค่าใช้จ่ายประกอบด้วยค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้และการ
ตกแต่งสถานที่อบรม ค่าใช้จ่ายในพิธีเปิดและปิด ค่าวัสดุ
เครื่องเขียนและอุปกรณ์ ค่าประกาศนียบัตร ค่าถ่ายสาร
ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ ค่าหนังสือสำหรับผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าเช่าอุปกรณ์ต่างๆ
ในการฝึกอบรม ค่ากระเป๋หรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสารสำหรับผู้เข้า
รับการฝึกอบรม ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม
ค่าสมนาคุณวิทยากร ค่ายานพาหนะ ค่าป้ายโครงการ ค่าใช้จ่าย
อื่นที่จำเป็นในการอบรม และสำหรับการจัดทำโครงการ ฯลฯ
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา และระเบียบ
ดังนี้

- 1) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง
(ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562
- 2) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- 3) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
- 4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557
- 5) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการ
จัดการการจัดงานแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. 2559
- 6) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ :ท 0810.6/
ว 1378 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2563
- 7) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท
0891.4/ว 1659 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2553
- 8) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท
0816.3/ว 1953 ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2562
(สำนักปลัดเทศบาล)
(แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี พ.ศ.2561- 2565 หน้า 131 ลำดับที่ 1)

ค่าใช้จ่ายโครงการวันเทศบาล

จำนวน

23,900 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการวันเทศบาล โดยมีค่าใช้จ่ายประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้และการตกแต่งสถานที่อบรม ค่าใช้จ่ายในพิธีเปิดและปิด ค่าวัสดุ เครื่องเขียน และอุปกรณ์ ค่าประกาศนียบัตร ค่าถ่ายสาร ค่าพิมพ์เอกสาร และสิ่งพิมพ์ ค่าหนังสือ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าเช่าอุปกรณ์ต่างๆ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหาร ค่าป้ายโครงการ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการจัดทำโครงการ ฯลฯ
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา และระเบียบดังนี้

- 1) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562
 - 2) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
 - 3) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
 - 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการจัดการการจัดงานแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559
- (สำนักปลัดเทศบาล)
- (แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี พ.ศ.2561- 2565 หน้า 180 ลำดับที่ 2)

ค่าใช้จ่ายโครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น	จำนวน	250,000 บาท
สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ของเทศบาล		
ตำบลดอนศิลา		

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลดอนศิลา โดยมีเงินค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้การตกแต่งสถานที่ฝึกอบรมค่าใช้จ่ายในพิธีเปิดและปิดการฝึกอบรม ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์ ค่าประกาศนียบัตร ค่าถ่ายสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ค่าหนังสือสำหรับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าเช่าอุปกรณ์ต่างๆ ในการฝึกอบรม ค่ากระเป๋หรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสารสำหรับผู้เข้า รับการฝึกอบรม ค่าของสมนาคุณในการดูงาน ค่าอาหารว่างและ เครื่องดื่ม ค่าอาหาร ค่าสมนาคุณวิทยากร ค่ายานพาหนะ ค่าป้ายโครงการ ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการอบรมและสำหรับการ จัดทำโครงการ ฯลฯ
- เป็นไปตามพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา และระเบียบ ดังนี้
 - 1) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562
 - 2) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
 - 3) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
 - 4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557 (สำนักปลัดเทศบาล)
 (แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี พ.ศ. 2561- 2565 หน้า 180 ลำดับที่ 1)

ค่าใช้จ่ายโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหาร และสมาชิก	จำนวน	40,000 บาท
สภาเทศบาลตำบลดอนศิลา		
(สำนักปลัดเทศบาล)		

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร	จำนวน	200,000 บาท
--	-------	-------------

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบินค่าลงทะเบียนต่างๆ ที่จำเป็นในการเดินทางไปราชการของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง หรือบุคคล คณะบุคคลที่ได้รับอนุญาตหรืออนุมัติให้เดินทางไปราชการเพื่อประชุมฝึกอบรมอบรมสัมมนาดูงานหรือไปติดต่อราชการ

- เป็นไปตามระเบียบ ดังนี้

- 1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555
- 2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558
- 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559
- 4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561
(สำนักปลัดเทศบาล)

โครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา	จำนวน	200,000 บาท
---	-------	-------------

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร และนอกราชอาณาจักร จำนวน 100,000 บาท
อาณาจักร

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร และนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วน พิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบินท่าอากาศยานต่างๆ ที่จำเป็นในการเดินทางไปราชการของพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างหรือบุคคล คณะบุคคลที่ได้รับอนุญาตหรืออนุมัติให้เดินทางไปราชการเพื่อประชุมฝึกอบรมสัมมนาดูงานหรือไปติดต่อกับราชการ

- เป็นไปตามระเบียบ ดังนี้

- 1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555
 - 2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558
 - 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559
 - 4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561
- (กองคลัง)

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราช
อาณาจักร จำนวน 80,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร
และนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ
ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วน
พิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบินค่าลงทะเบียนต่างๆ ที่
จำเป็นในการเดินทางไปราชการของพนักงานเทศบาล และ
พนักงานจ้างหรือบุคคล คณะบุคคลที่ได้รับอนุญาตหรืออนุมัติให้
เดินทางไปราชการเพื่อประชุมฝึกอบรมอบรมสัมมนาดูงานหรือไป
ติดต่อราชการ

- เป็นไปตามระเบียบ ดังนี้

- 1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555
- 2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558
- 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559
- 4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561

(กองการศึกษา)

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร จำนวน 80,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน ค่าลงทะเบียนต่างๆ ที่จำเป็นในการเดินทางไปราชการของครู และผู้ดูแลเด็ก หรือบุคคลคณะบุคคลที่ได้รับอนุญาตหรืออนุมัติให้เดินทางไปราชการเพื่อประชุม ฝึกอบรม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือไปติดต่อราชการ

- เป็นไปตามระเบียบ ดังนี้

- 1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555
- 2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558
- 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559
- 4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561

(กองการศึกษา)

