แผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า
อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ให้เป็นไปตามระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดกิจกรรมและโครงการให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน ๕ ด้าน ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านศีลธรรมและจริยธรรม รวมถึงการสร้างความตระหนักให้มีแนวความคิดของการมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาองค์กร อันจะเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	**๑**
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	**๔**
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๒
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๒
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๖
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๘
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	**๒๙**
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๙
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๓
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๔
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	**๔๑**
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๑
๔.๓ ค่านิยม	๔๑
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๒
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๒
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	**๔๘**
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๘
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๙
๕.๓ บทสรุป	๔๙
ภาคผนวก	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๕๑
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๕๔
๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๕๖
๔. ร่างประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๕๗
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๕๙

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

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

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เช่น

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า แต่ละแห่ง โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้านั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้ายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกตามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสาสมารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง</u>

ภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้ายังคงมีความจำเป็นต้องพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเช่น ถนน รางระบายน้ำ ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาโดยจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ประชาชนต้องการประกอบกับเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีกองช่าง ซึ่งมีบุคลากรที่มีความรู้ มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเช่น กล้องสำรวจ คอมพิวเตอร์ในการออกแบบเขียนแบบที่ทันสมัย

จุดอ่อน

บุคลากรภายในกองช่างยังคงมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการรองรับปริมาณงาน เช่น วิศวกร ช่างผังเมือง

โอกาส

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าได้รับการจัดสรรงบประมาณประเภทเงินอุดหนุนทั่วไปตามพระราชบัญญัติกระจายอำนาจฯ เพิ่มขึ้นประกอบกับที่ตั้งของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าเป็นจุดที่นักท่องเที่ยวต้องเดินทางผ่านไปยังจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ ลำปาง จึงส่งผลให้นโยบายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวได้รับการตอบสนอง

อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า

๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
(๒) การจัดการศึกษา
(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
(๔) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
(๙) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปภายในเขตเทศบาลฯต้องได้รับเบี้ยยังชีพทุกคน

จุดอ่อน

งบประมาณเพื่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้ามีอยู่อย่างจำกัด

โอกาส

ภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอเวียงป่าเป้าและหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เช่น สถานีตำรวจ โรงพยาบาลอำเภอเวียงป่าเป้า ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลได้มุ่งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพ

อุปสรรค

ประชาชนยังขาดความตระหนักในการรักษาสุขภาพ การออกกำลังกาย และมีพฤติกรรมดื่มสุรา สูบบุหรี่

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค ของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนภายในชุมชน

(๕) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน/สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าจึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปี๋ใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเทศบาลกับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลและพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าจะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๓) การท่องเที่ยว

(๔) การผังเมือง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้ามีนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนากลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพในแต่ละชุมชนให้เป็นทางเลือกในการพัฒนาอาชีพของประชาชน โดยสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากรให้แต่ละชุมชนได้ดำเนินกิจกรรมปีละ ๒๐,๐๐๐ บาท ต่อปี

จุดอ่อน

กลุ่มอาชีพในแต่ละกลุ่มดำเนินกิจกรรมทางการพัฒนาอาชีพไม่ต่อเนื่อง บุคลากรภายในกลุ่มยังขาดความรู้ในการพัฒนาด้านคุณภาพของสินค้า การพัฒนาหีบห่อ การตลาด และการบริหารกลุ่มให้สามารถพึ่งตนเองได้

โอกาส

ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย เป็นจังหวัดที่มีนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ประกอบกับอำเภอเวียงป่าเป้าเป็นอำเภอที่นักท่องเที่ยวจากจังหวัดเชียงใหม่ต้องผ่านอำเภอเวียงป่าเป้า

อุปสรรค

สถานการณ์ทางการเมืองไม่สงบมีการประท้วงรัฐบาลของกลุ่มพันธมิตรเพื่อประชาธิปไตยจึงส่งผลต่อการลงทุนและการเดินทางมาท่องเที่ยวของชาวต่างประเทศลดน้อยลง

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยได้กำหนดงบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมประกอบกับการออกเทศบัญญัติควบคุมกิจการอันเป็นอันตรายต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้ามีกองสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักและมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามแผนงานและเป้าหมายประกอบกับผู้บริหารให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนงบประมาณ

จุดอ่อน

ในการดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเฉพาะทางเช่น การจัดการด้านขยะ น้ำเสีย มลพิษ และจำเป็นต้องขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้ายังขาดบุคลากรดังกล่าว อีกทั้งยังขาดอุปกรณ์และสถานที่เพื่อดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น สถานที่ทิ้งขยะ เตาเผาขยะ

ในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้ายังมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือในการปฏิบัติงานเช่น เครื่องพ่นหมอกควัน ฯลฯ

โอกาส

ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าและองค์กรภายในชุมชนต่าง ๆ เช่น กลุ่มแม่บ้าน คณะกรรมการชุมชน อสม. อปพร. ให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดีตลอดจนมีนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น โครงการพระราชดำริ , โครงการเศรษฐกิจพอเพียง

ภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้ามีโรงพยาบาลประจำอำเภอเวียงป่าเป้าเพื่อให้บริการแก่ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าและพื้นที่อำเภอเวียงป่าเป้าและมี อสม. ทุกชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข

<u>อุปสรรค</u>

ภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้ายังคงประสบปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง การเผาขยะเศษกิ่งไม้ใบหญ้า อีกทั้งการประสบกับสภาวะโรคร้อน

การดำเนินงานด้านการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคยังไม่สามารถควบคุมโรคให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัยได้เช่น โรคไข้เลือดออก

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>จุดแข็ง</u>

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา มีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปีชาวไทยภูเขา

<u>จุดอ่อน</u>

ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ ของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ถึงแม้จะมีบุคคลกรตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

<u>โอกาส</u>

ในพื้นที่อำเภอเวียงป่าเป้า มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา เทคนิค ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด</u>

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิธีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>จุดแข็ง</u>

๑. เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้ามีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

<u>จุดอ่อน</u>

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าในเกณฑ์ต่ำ

<u>โอกาส</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด</u>

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้าเป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๒. ส่งเสริมการศึกษา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖. การบริหารจัดการน้ำ
๗. การบริหารจัดการขยะ
๘. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๖. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๗. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

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

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า อันจะเป็นประโยชน์การในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้า ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้าได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข็มแข็งของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้า ดังนี้

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้า ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้าได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้า ดังนี้

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้า ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้าได้ และเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้า สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข็มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้า ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้าได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลเวียงป้าเป้า ดังนี้

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนทองถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

สำนักปลัดเทศบาล
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
- นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
- นิติกร (ปก./ชก.) (๑)
- นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- คนงาน (๖)

กองคลัง
- ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงาน (๑)

กองช่าง
- ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- นักการ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)
- คนงาน (๒)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑)
- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.) (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (๒)
- คนงาน (๔)

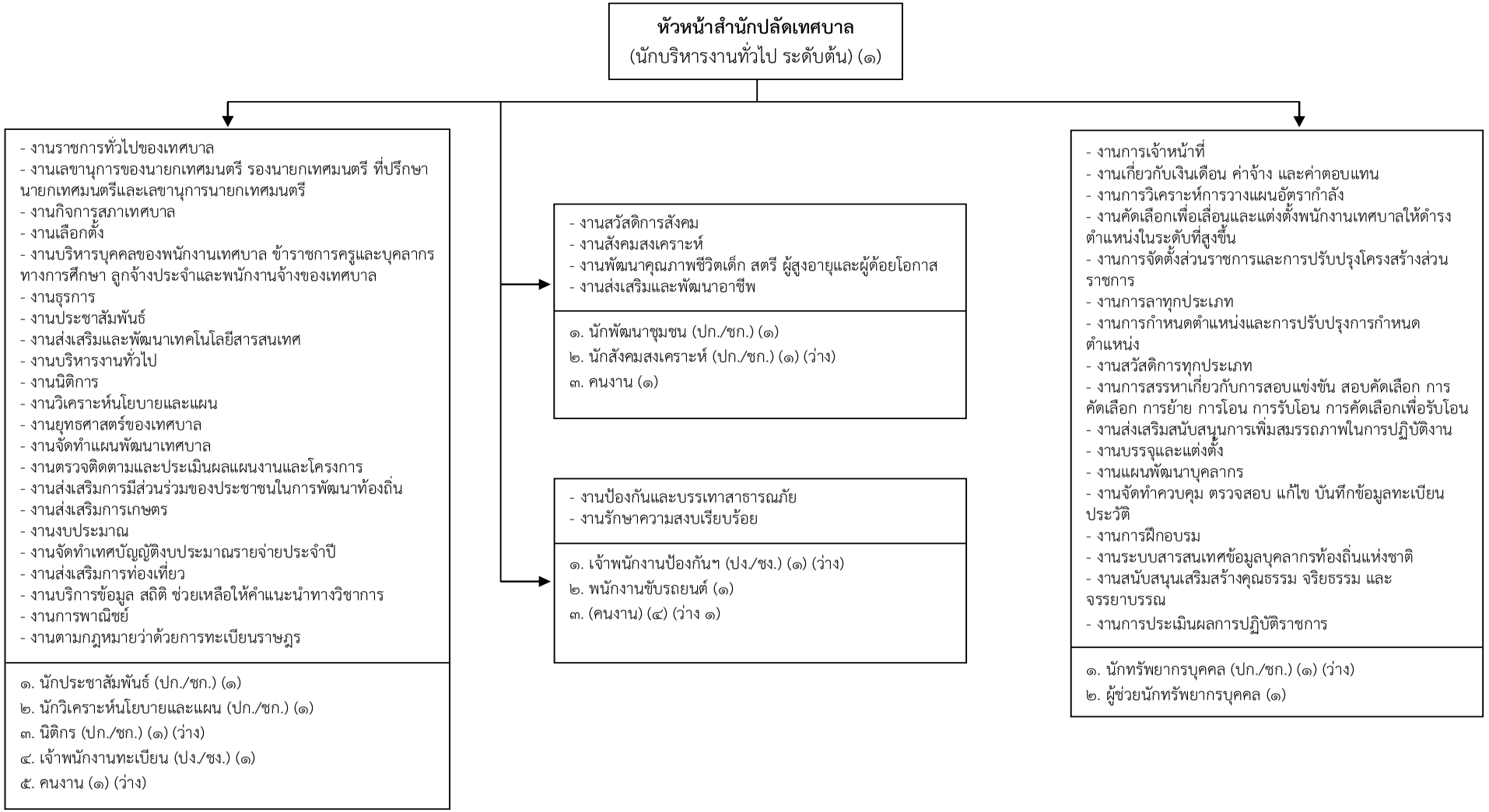
กองการศึกษา
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
(นักบริหารสถานศึกษา ระดับต้น) (๑)
- ครู (คศ.๓) (๑)
- ครู (คศ.๒) (๔)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (๕)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ภารโรง (๑)
- คนงาน (๗)

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (คศ.๑) (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ดูและเด็ก (ทักษะ) (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชพ. (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชก. (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปก. (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชง. (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปง. (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู ค.ศ.๓ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู ค.ศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู ค.ศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวม (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-	๓/๔	-	๔/-	๓/๖	-	๑/-	๒/๕	๑/-	๔/-	๑/-	๖/-	๙/๕	๑๔/๖	๔๙/๓๑

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ที่มี/ว่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ที่มี/ว่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ชพ. ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ชก. ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ปก. ที่มี/ว่าง	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชง. ที่มี/ว่าง	ทั่วไป ระดับ ปง. ที่มี/ว่าง	ลูกจ้างประจำ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป ที่มี/ว่าง	รวม ที่มี/ว่าง
จำนวน	-	-	๑/-	-	๒/-	๑/๓	-	-	๑/๑	๑/-	๑/-	๕/๑	๑๒/๕

โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางด้านวิชาการด้านการพัสดุและทรัพย์สิน - งานการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายๆต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี	- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑) ๒. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (๑) ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑) ๔. เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (๑) ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) (ว่าง) ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง) ๘. คนงาน (๑) (ว่าง)	๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ที่มี/ว่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ที่มี/ว่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ชพ. ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ชก. ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ปก. ที่มี/ว่าง	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชง. ที่มี/ว่าง	ทั่วไป ระดับ ปง. ที่มี/ว่าง	ลูกจ้างประจำ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป ที่มี/ว่าง	รวม ที่มี/ว่าง
จำนวน	-	-	๑/-	-	๒/-	-	-	๑/-	๑/-	๑/-	๑/๓	-/๑	๗/๔

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

- งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ	- งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง
๑. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง) ๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง) ๓. คนงาน (๒) (ว่าง)	๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง) ๒. พนักงานขับรถยนต์ (๑) ๓. นักการ (๑) ๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) ๕. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) ๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ที่มี/ว่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ที่มี/ว่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ชพ. ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ชก. ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ปก. ที่มี/ว่าง	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชง. ที่มี/ว่าง	ทั่วไป ระดับ ปง. ที่มี/ว่าง	ลูกจ้างประจำ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป ที่มี/ว่าง	รวม ที่มี/ว่าง
จำนวน	-	-	๑/-	-	-	-/๑	-	-	-/๒	๒/-	๒/๑	-/๒	๕/๖

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

- งานบริการสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานสิ่งแวดล้อม
- งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข
- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานการแพทย์ฉุกเฉิน
- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- งานหลักประกันสุขภาพ
- งานอาสาสมัครสาธารณสุข
- งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ
- งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข
- งานกฎหมายสาธารณสุข
- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
- งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด
- งานการส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม
- งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
- งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
- งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง

๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)
๒. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
๓. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
๔. คนงานประจำรถขยะ (๒)
๕. คนงาน (๔) (ว่าง ๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ที่มี/ว่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ที่มี/ว่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ชพ. ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ชก. ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ปก. ที่มี/ว่าง	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชง. ที่มี/ว่าง	ทั่วไป ระดับ ปง. ที่มี/ว่าง	ลูกจ้างประจำ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป ที่มี/ว่าง	รวม ที่มี/ว่าง
จำนวน	-	-	-/๑	-	-	๑/๒	-	-	-	๒/-	-	๒/๒	๕/๕

โครงสร้างของกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
- งานการศาสนา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการต่างๆ

๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)

- งานบริหารการศึกษา
- งานพัฒนาการศึกษา
- งานเครือข่ายทางการศึกษา
- งานศึกษานิเทศก์
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานโรงเรียน
- งานกิจการนักเรียน
- งานการศึกษาปฐมวัย

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)
๒. ครู (คศ.๓) (๑)
๓. ครู (คศ.๒) (๔)
๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (๕) (ว่าง ๑)
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
๖. ภารโรง (๑) (ว่าง)
๗. คนงาน (๗)
๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
๙. ครู (คศ.๑) (๑)
๑๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (๑) (ว่าง)
๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง))	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชพ. (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชก. (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปก. (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชง. (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปง. (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู ค.ศ.๓ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู ค.ศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู ค.ศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้างประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวม (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	-	-/๓	-	-	-/๑	-	-	-/๒	๑/-	๔/-	๑/-	-	๕/๔	๗/๑	๑๘/๑๑

โครงสร้างของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (ว่าง)

↓

หน่วยตรวจสอบภายใน
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

↓

- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด
- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ
- งานการประเมินการาควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชพ. ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ชก. ที่มี/ว่าง	วิชาการ ระดับ ปก. ที่มี/ว่าง	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชง. ที่มี/ว่าง	ทั่วไป ระดับ ปง. ที่มี/ว่าง	ลูกจ้างประจำ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้าง ทั่วไป ที่มี/ว่าง	รวม ที่มี/ว่าง
จำนวน	-	๑/-	-	-	-	๑/-	-	-	-	-	-	-	๒/-

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ ในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า วิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๓ ต.ค. ๖๕
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๗ ม.ค.๖๕
๘	**นักสังคมสงเคราะห์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)**	**-**	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	**-**	**-**	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๖
	ลูกจ้างประจำ								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๖
	รวม	**๑๗**	**๑๘**	**๑๘**	**๑๘**	**+๑**			
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๒๔	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ต.ค. ๖๒
๒๗	**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)**	**-**	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	**-**	**-**	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๒๘	**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)**	**-**	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	**-**	**-**	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๙	**คนงาน**	**-**	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๓๒	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๓๓	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๗ ม.ค.๖๕
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๓๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)**	**-**	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	**-**	**-**	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒๗ ม.ค. ๖๕
๔๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒๗ ม.ค. ๖๕
	รวม	**๘**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**+๓**			
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
๔๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๗ ม.ค. ๖๕ อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.
๔๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๔๔	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๔๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๖	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒๗ ม.ค. ๖๕
๕๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒๗ ม.ค. ๖๕
	รวม	**๘**	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	**+๒**			
	<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>								
๕๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๗ ม.ค. ๖๕ อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.
๕๒	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๖
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๕๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เมื่อ ๑ พ.ค. ๖๒
	<u>โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า</u>								
๕๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๖ อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.
๕๗	ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๖๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ม.ค. ๖๕
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๘	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.ย. ๖๒
๖๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า								
๗๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๗๗	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๗ ม.ค. ๖๕
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒๗ ม.ค. ๖๕
	รวม	**๒๖**	**๒๙**	**๒๙**	**๒๙**	**+๓**			
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๘๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	**๖๘**	**๘๐**	**๘๐**	**๘๐**	**+๑๒**			

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

คำอธิบาย : เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ที่มีผลต่อเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เช่น

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๖	๘	-	๑๔
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๔	๒	-	๖
ลูกจ้างประจำ	๓	๑	๒	๑	-	-	๗
พนักงานจ้าง	๕	๕	๒	๑๑	-	-	๒๓
รวม	**๘**	**๖**	**๔**	**๒๒**	**๑๐**	**-**	**๕๐**
คิดเป็นร้อยละ	**๑๖.๐๐**	**๑๒.๐๐**	**๘.๐๐**	**๔๔.๐๐**	**๒๐.๐๐**	**-**	**๑๐๐.๐๐**

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า วิเคราะห์ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕) นักบริหารสถานศึกษา ๖) นักบริหารงานสาธารณสุข	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักพัฒนาชุมชน ๓) นักประชาสัมพันธ์ ๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕) นิติกร ๖) นักสังคมสงเคราะห์ ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการคลัง ๙) วิศวกรโยธา ๑๐) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๒) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑) เจ้าพนักงานทะเบียน ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) นายช่างโยธา ๖) เจ้าพนักงานธุรการ ๗) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๑๓) นักวิชาการศึกษา ๑๔) ครู ๑๕) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

คำอธิบาย : เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตร หรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ – ๓๙	๔๐ – ๔๔	๔๕ – ๔๙	๕๐ – ๕๔	<= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๔.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๓	๔๙.๓๓
วิชาการ	-	-	๒	๓	๑	๑	-	-	๗	๓๗.๔๒
ทั่วไป	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๓	๔๔.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	๓	๑	๑	๖	๔๙.๓๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	๔	๓	๗	๕๔.๗๑
พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๕	๓	๓	๕	๕	๒๓	๔๕.๖๐
รวม	**-**	**๑**	**๔**	**๘**	**๗**	**๗**	**๑๒**	**๑๑**	**๕๐**	**๔๗.๗๗**
คิดเป็นร้อยละ	**-**	**๒.๐๐**	**๘.๐๐**	**๑๖.๐๐**	**๑๔.๐๐**	**๑๔.๐๐**	**๒๔.๐๐**	**๒๒.๐๐**	**๑๐๐**	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

คำอธิบาย : เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า วิเคราะห์ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	๑	๑
๒	ครู (คศ.๒)	-	๑	-	๑
๓	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	-	๑
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	-	-	๑
๕	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๑	๑
๖	คนงานประจำรถขยะ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	-	๑
๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	-	-	๑
๘	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๒	-	๒
รวม		**๒**	**๕**	**๒**	**๙**

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ๕๐ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

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

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายการวิระ อ่อนศรี	ปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	+๑	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๒	นางจันทร์ฉาย ยามี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับกลาง	+๑	-	-	
๓	-	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๔	นายปกรณ์ เกื้อเกิน	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
๕	นายทนุชาพล นาคเอี่ยม	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒ ปี	-	-	+๑	-	
๖	นางศศิธร ไชยวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๙ เดือน	-	-	+๑	-	
๗	-	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๘	นางภัทรวัลล์ อภัยสุรสิทธิ์	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	รัฐประศาสตร์บัณฑิต	๒๑ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	+๑	
๙	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๑๐	นางอัญชลี รื่นพิทักษ์	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับกลาง	+๑	-	-	
๑๑	นางสาวเกวลี แปงมูล	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บัญชีบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	+๑	-	
๑๒	นางสาวสุธดาอร นาคเอี่ยม	นักวิชาการคลัง	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๙ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๓	นางสาวรัชฤทัย แซ่จิว	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	บัญชีบัณฑิต	๑๕ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	+๑	
๑๔	นางสาวกนกลักษ์ คนเที่ยง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>									
๑๕	นายอลงกรณ์ มานพ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	+๑	-	-	
๑๖	-	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๑๗	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
๑๘	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>									
๑๙	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	-	-	-	
๒๐	นางสาวพีรชญา ไชปัญญา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	+๑	-	
๒๑	-	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๒๒	-	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>									
๒๓	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	-	-	-	
๒๔	-	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๒๕	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
๒๖	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
๒๗	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	ต้น	-	-	-	-	-	-	
๒๘	นางส่องแสง ชุ่มทรัพย์	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	+๑	-	
๒๙	นางจุไรรัตน์ ตุ้ยปัน	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	+๑	-	
๓๐	นางจุฑามาส แสนปวนหาญ	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๑	นางสาวรัตนา อาธิเสนะ	ครู	คศ.๓	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	+๑	
๓๒	นางสาวพรรณเพ็ญ กิติศรี	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	+๑	
๓๓	นางน้ำผึ้ง ฟูแสง	ครู	คศ.๑	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรครูและบุคลากรทางการศึกษา	+๑	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)									
๓๔	นางสาวพิมพ์พิศา จันทร์สว่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	๒ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	+๑	-	-	
รวม							๖	๘	๖	

บัญชีรายชื่อ ความต้องการเข้ารับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน มีดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๑	นายการวิระ อ่อนศรี	ปลัดเทศบาล	กลาง	หลักด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)				
๒	นางจันทร์ฉาย ยามี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	หลักด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓	นายปกรณ์ เกื้อเกิน	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๔	นายทนุชาพล นาคเอี่ยม	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๕	นางศศิธร ไชยวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๖	นางภัทรวัลล์ อภัยสุรสิทธิ์	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๗	นางอุไร สมร	เจ้าพนักงานธุรการ	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๘	นายเพลิน อิทธิยศ	พนักงานขับรถยนต์	-	หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร
๙	นายสุรสิทธิ์ กันทา	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๑๐	นายสมศักดิ์ ใหม่ยานิจ	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๑๑	นายสถิตย์ ทะเรือน	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๑๒	นางสาวจิดาภา กำมี	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๑๓	นายกษมา คณะวงค์	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๑๔	นายธวัชชัย หมอกมุงเมือง	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>				
๑๕	นางอัญชลี รื่นพิทักษ์	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หลักด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๖	นางสาวเกวลี แปงมูล	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๑๗	นางสาวสุธดาอร นาคเอี่ยม	นักวิชาการคลัง	ชก.	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๑๘	นางสาวรัชฤทัย แซ่จิว	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๑๙	นางสาวกนกลักษ์ คนเที่ยง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๒๐	นางสิริยา ริยาวงศ์	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒๑	นางสาวสุปราณี อาธิเสนะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>				
๒๒	นายอลงกรณ์ มานพ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	หลักด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒๓	นายพิทักษ์ ปานะที	พนักงานขับรถยนต์	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒๔	นายชูชาติ สิทธิมงคล	นักการ	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒๕	นายธนวันต์ ปินตาแก้ว	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒๖	นายอภิชาติ แก้วจำรัส	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>				
๒๗	นางสาวพีรชญา ไชปัญญา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒๘	นายมงคล นันตี	คนงานประจำรถขยะ	-	หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร
๒๙	นายพิจิตร เป็งสุวรรณ	คนงานประจำรถขยะ	-	หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร
๓๐	นายสมหวัง เกตุศรี	คนงาน	-	หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร
๓๑	นายสมศักดิ์ กุณแผ่น	คนงาน	-	หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>				
๓๒	นางส่องแสง ขุ่มทรัพย์	ครู	คศ.๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๓๓	นางจุไรรัตน์ ตุ้ยปัน	ครู	คศ.๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๓๔	นางจุฑามาส แสนปวนหาญ	ครู	คศ.๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๓๕	นางสาววัตนา อาธิเสนะ	ครู	คศ.๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๓๖	นางสาวพรรณเพ็ญ กิติศรี	ครู	คศ.๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๓๗	นางน้ำผึ้ง ฟูแสง	ครู	คศ.๑	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๓๘	นางสาวนุชนารถ ทาอุปรงค์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๓๙	นางสุรีย์ วิริยะตระกูลธร	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๔๐	นางสาวกุมภา เมินมุง	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๔๑	นายรัชเศรษฐ์ โสภณพงศ์ธนิต	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๔๒	นายสกนธ์พงศ์ มณีรัตน์	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๔๓	นางอุไรวรรณ ทะเรือน	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๔๔	นางพรศรี อินทะมูล	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๔๕	นางแสงจันทร์ ทะเรือน	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๔๖	นางพัชรี กองน้อย	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๔๗	นางรุ่งอรุณ กุยวงค์	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๔๘	นางสามัทณี โพสลี	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๔๙	นางสาวอร่ามศรี สาใจ	คนงาน	-	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)</u>				
๕๐	นางสาวพิมพ์พิศา จันทร์สว่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

คำอธิบาย: เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เช่น

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

คำอธิบาย: เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เช่น

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า

๔.๓ ค่านิยม

คำอธิบาย: เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เช่น

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

คำอธิบาย: เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

คำอธิบาย: เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๒	๒	๔๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานการช่าง หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๖	๗	๗	๑๕๐,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๙	๙	๙	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	-	๒	๑๐,๐๐๐	-	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖	๖	๖	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๐๘	๑๐๖	๑๐๘	๒๘๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๖	๖	๖	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๕๘	๕๘	๕๘	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๐๐	๕๐๐	๒๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๒๘๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	
รวม		**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**๘๒๕,๐๐๐**	**๘๒๕,๐๐๐**	**๘๓๕,๐๐๐**	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า ทราบ

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	เป็นกรรมการ
๓) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	เป็นกรรมการ
๗) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๘) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๙) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า เป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตลอดจนแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๙ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๖ ชาย จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๔

- อายุ อยู่ระหว่าง ๒๑ -๓๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๖ อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๐ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๘ และอายุระหว่าง ๕๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๖

- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๖ ระดับ ปวส. จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๘ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๐ ระดับปริญญาโท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๖

- ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อายุงานทำงาน ต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๘ ตั้งแต่ ๑-๓ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๓ ตั้งแต่ ๔ -๖ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๗ ตั้งแต่ ๗ -๙ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๔ ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๘

- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๙ ครู จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๙ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๒ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๐

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๙ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๗ ประเภทวิชาการ ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๖ ประเภททั่วไป จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๗ ประเภทสายการสอน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๙ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๒ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๖๗.๘๐
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๔๔.๐๗
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๔๔.๐๗
๔	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๓๗.๒๙
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๓๐.๕๑
๖	หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๒๕.๔๒
๗	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๑๕.๒๕

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๓๗.๒๙
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๓๓.๙๐
๓	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๓๐.๕๑
๔	หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๒๕.๔๒
๕	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๒๒.๐๓
๖	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๒๒.๐๓
๗	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๑๖.๙๕

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๒๗.๑๒
๒	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๒๐.๓๙
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๑๘.๖๔
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๑๓.๕๖
๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๑๐.๑๗
๖	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐.๑๗
๗	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๘.๔๗

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๔.๗๕ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๑๕.๒๕

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๐.๘๕ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงรายและรองลงมาร้อยละ ๔๕.๗๖ เห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๓.๓๙ เห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะดังนี้

๑. เห็นควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ๒ - ๕ วัน

๒. เห็นควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ๓ - ๕ วัน

ควรมอบหมายบุคลากร/วิทยากร แบบมืออาชีพ มีประสบการณ์ ดำเนินการในการัดอบรม

คำสั่งเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า
ที่ ๓๘๙/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๑๐ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	เป็นกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ร่วมจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร
๓. หลักสูตรการพัฒนาบุคลการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๕. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่ ร.ต.
(ณรงค์เดช จิยะพงศ์)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า

คำสั่งเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า
ที่ ๓๒๖/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๑๐ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	เป็นกรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ร่วมจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลการ
๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
๕. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๖. หลักสูตรการพัฒนา
๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๘. การติดตามและประเมินผล

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่ ร.ต.
(ณรงค์เดช จิยะพงศ์)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า

- ร่าง -

คำสั่งเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า

ที่ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๓๐๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้าทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่ ร.ต.
(ณรงค์เดช จิยะพงศ์)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า

- ร่าง -

ประกาศ เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.จ.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมฯ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ .....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๙๙ และ ๓๑๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ..... / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ..... จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่ ร.ต.
(ณรงค์เดช จิยะพงศ์)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า

ร่าง

ประกาศเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล
และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

****

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ในการรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐาน มาตรฐานเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

ข้อ ๑ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

ข้อ ๓ ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อ ๔ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

ข้อ ๕ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ ๖ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ข้อ ๗ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

ข้อ ๘ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๙ ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ขอประกาศให้ มาตรฐานทั้ง ๙ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ว่าที่ ร.ต.
(ณรงค์เดช จิยะพงศ์)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า

ใบลงชื่อประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	ว่าที ร.ต.ณรงค์เดช จิยะพงศ์ นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า	ประธานกรรมการ	
๒	นายการวิระ อ่อนศรี ปลัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	คณะกรรมการ	
๓	นางอัญชลี รื่นพิทักษ์ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ	
๔	นายอลงกรณ์ มานพ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ	
๕	นางจันทร์ฉาย ยามี หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๖	นายสุรสิทธิ์ กันทา ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	ว่าที ร.ต.ณรงค์เดช จิยะพงศ์	ประธานกรรมการ	*ณรงค์เดช จิยะพงศ์*
๒	นายการวิระ อ่อนศรี	คณะกรรมการ	*นายการวิระ อ่อนศรี*
๓	นางอัญชลี รื่นพิทักษ์	คณะกรรมการ	*นางอัญชลี รื่นพิทักษ์*
๔	นายอลงกรณ์ มานพ	คณะกรรมการ	*นายอลงกรณ์ มานพ*
๕	นางจันทร์ฉาย ยามี	คณะกรรมการ/เลขานุการ	*นางจันทร์ฉาย ยามี*
๖	นายสุรสิทธิ์ กันทา	ผู้ช่วยเลขานุการ	*นายสุรสิทธิ์ กันทา*

<u>เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.</u>

เมื่อที่ประชุมมาพร้อมแล้ว ว่าที่ ร.ต. ณรงค์เดช จิยะพงศ์ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธาน แจ้งที่ประชุมทราบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่คณะกรรมการชุดนี้ได้จัดทำขึ้นเมื่อการประชุมครั้งที่ผ่านมา เนื่องด้วย สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นดังกล่าว ให้แล้วเสร็จและขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. เพื่อให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

ประธาน ขอให้ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓	**เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**
ประธาน	แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ที่ ๓๘๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการให้เป็นไปตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๑๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับสมบูรณ์ เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ กำหนดการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อทำให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้นกระผมขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกัน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗–๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความคุ้มค่า จริยธรรมและคุณธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของการปฏิบัติราชการในองค์กรขอให้กรรมการและเลขานุการ เสนอปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้มีการแจกแบบสำรวจให้กับทุกส่วนราชการไปแล้ว
เลขานุการ	จากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของสำนักปลัดเทศบาล พบว่าบุคลากรในสังกัดขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล และหลักสูตรเพิ่มศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
มติที่ประชุม	เห็นชอบให้จัดทำเป็นแผนการฝึกอบรมประจำปี
ระเบียบวาระที่ ๔	**เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา**
ประธาน	การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีหลักกการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยน วิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เลขานุการ เรียนท่านนายกเทศมนตรีฯ และคณะกรรมการฯ ทุกท่าน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและวัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนา กำหนดเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เช่น

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า แต่ละแห่ง โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ประธานฯ คณะกรรมการฯ ทุกท่าน ขอให้ทุกท่านช่วยกัน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและขอเสนอขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรรวมถึงการกำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และภารกิจหลักภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๒. ส่งเสริมการศึกษา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖. การบริหารจัดการน้ำ
๗. การบริหารจัดการขยะ
๘. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๖. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๗. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ที่ประชุม รับทราบ

เลขานุการ ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล ได้ออกแบบสอบถาม และได้แจกให้ทุกคนได้ตอบสอบถามไปแล้ว ได้ผลความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หลักสูตร การฝึกอบรม โครงการที่ต้องการอบรม ของบุคลากรในสังกัด เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามแบบสอบถาม และได้สรุปผลการสำรวจความต้องการในการอบรมของบุคลากร ดังนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล
ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในหลักสูตรการการพัฒนาและการฝึกอบรม
ตอนที่ ๓ ระยะเวลาการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม
ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

๒. อายุ ( ) ๒๑- ๓๐ ปี ( ) ๓๑-๔๐ ปี
( ) ๔๑-๕๐ ปี ( ) มากกว่า ๕๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ( ) อนุปริญญาตรี/ปวส.
( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ระยะเวลาการทำงาน (เกินกว่า ๖ เดือนให้นับเป็น ๑ ปี)
( ) ต่ำกว่า ๑ ปี ( ) ๑-๓ ปี
( ) ๔-๖ ปี ( ) ๗-๙ ปี
( ) ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป

๕. สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน
( ) พนักงานส่วนตำบล ( ) ครู
( ) พนักงานจ้างตามภารกิจ ( ) พนักงานจ้างทั่วไป

๖. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
( ) ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ( ) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
( ) ประเภทวิชาการ ( ) ประเภททั่วไป ( ) สายงานการสอน
( ) พนักงานจ้างตามภารกิจ ( ) พนักงานจ้างทั่วไป

๗. ประวัติการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
๑.....
๒.....
๓.....

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วยหลักสูตรการพัฒนา หัวข้อโครงการอบรมเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

คำชี้แจงโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ท่านต้องการอบรม ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

ลำดับที่	หลักสูตรการพัฒนา/หัวข้อการอบรม	ความต้องการพัฒนา		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง			
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ			
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ			
๔	หลักด้านการบริหาร			
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม			
๖	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน			
๗	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล			
๘	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)			
๙	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
๑๐	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี			

ตอนที่ ๓ ระยะเวลาการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม

๑. ระยะเวลาการฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรลำดับที่ ๑-๕

( ) ๒ สัปดาห์ ( ) ๓ สัปดาห์

( ) ๔ สัปดาห์ ( ) มากกว่า ๔ สัปดาห์ขึ้นไป

๒. ระยะเวลาการฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรลำดับที่ ๖-๑๐

( ) ๑-๓ วัน ( ) ๔-๖ วัน

( ) ๕-๗ วัน ( ) ๘-๑๐ วันขึ้นไป

๓. สถานที่ฝึกอบรม

( ) จังหวัดเชียงราย ( ) จังหวัดเชียงใหม่ ( ) กรุงเทพมหานคร

( ) จังหวัดอื่นๆ (โปรดระบุ.....)

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

จากการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๙ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๖ ชาย จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๔
- อายุ อยู่ระหว่าง ๒๑ -๓๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๖ อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๐ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๘ และอายุระหว่าง ๕๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๖
- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๖ ระดับ ปวส. จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๘ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๐ ระดับปริญญาโท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๖
- ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า อายุงานทำงาน ต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๘ ตั้งแต่ ๑-๓ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๓ ตั้งแต่ ๔ -๖ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๗ ตั้งแต่ ๗ -๙ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๔ ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๘
- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๙ ครู จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๙ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๒ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๐
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๙ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๗ ประเภทวิชาการ ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๖ ประเภททั่วไป จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๗ ประเภทสายการสอน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๙ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๒ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๖๗.๘๐
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๔๔.๐๗
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๔๔.๐๗
๔	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๓๗.๒๙
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๓๐.๕๑
๖	หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๒๕.๔๒
๗	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๑๕.๒๕

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๓๗.๒๙
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๓๓.๙๐
๓	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๓๐.๕๑
๔	หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๒๕.๔๒
๕	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๒๒.๐๓
๖	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๒๒.๐๓
๗	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๑๖.๙๕

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๒๗.๑๒
๒	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๒๐.๓๙
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๑๘.๖๔
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๑๓.๕๖
๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๑๐.๑๗
๖	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐.๑๗
๗	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๘.๔๗

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๔.๗๕ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ สัปดาห์ ร้อยละ ๑๕.๒๕

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๐.๘๕ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงราย และรองลงมาร้อยละ ๔๕.๗๖ เห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๓.๓๙ เห็นควรจัดให้มีการฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะดังนี้

๑. เห็นควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ๒ - ๕ วัน
๒. เห็นควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ๓ - ๕ วัน
๓. ควรมอบหมายบุคลากร/วิทยากร แบบมืออาชีพ มีประสบการณ์ ดำเนินการในการัดอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดงมะดะทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า

การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชา ควรหมั่นติดตามการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนา

เลขานุการ ตามผลสรุปข้อมูลที่นักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายเลขานุการ ได้สรุปข้อมูลแจ้งให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้ทราบแล้วนั้น ความต้องการในการอบรมพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับการก้าวเข้าสู่ประเทศไทย ๔.๐ โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละหลักสูตร โครงการอบรม เป็นการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.ท.จ.เชียงราย ในรอบปีงบประมาณ ๓ ปี ต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

ปลัดเทศบาล ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในแต่ละหัวข้อ ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ให้ผู้ช่วยเลขานุการเป็นคนชี้แจง พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบแผนและประกาศใช้แผนต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการ ในส่วนของแผนพัฒนาบุคคลกร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีการกำหนดขอบเขตของการดำเนินการจัดทำแผนบุคลากร ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล
๑.๒ วัตถุประสงค์
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ประธาน ให้เลขานุการคณะกรรมการ จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบแผน และประกาศใช้แผนต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

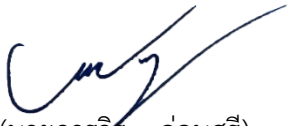
เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกการประชุม

(นางจันทร์ฉาย ยามี)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายการวิระ อ่อนศรี)

ปลัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า

กรรมการ

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต. ผู้รับรองรายงานการประชุม

(ณรงค์เดช จิยะพงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า

ประธานกรรมการ

ใบลงชื่อประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	ว่าที ร.ต.ณรงค์เดช จิยะพงศ์ นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า	ประธานกรรมการ	
๒	นายการวิระ อ่อนศรี ปลัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	คณะกรรมการ	
๓	นางอัญชลี รื่นพิทักษ์ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ	
๔	นายอลงกรณ์ มานพ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ	
๕	นางจันทร์ฉาย ยามี หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๖	นายสุรสิทธิ์ กันทา ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	ว่าที ร.ต.ณรงค์เดช จิยะพงศ์	ประธานกรรมการ	*ณรงค์เดช จิยะพงศ์*
๒	นายการวิระ อ่อนศรี	คณะกรรมการ	*นายการวิระ อ่อนศรี*
๓	นางอัญชลี รื่นพิทักษ์	คณะกรรมการ	*นางอัญชลี รื่นพิทักษ์*
๔	นายอลงกรณ์ มานพ	คณะกรรมการ	*นายอลงกรณ์ มานพ*
๕	นางจันทร์ฉาย ยามี	คณะกรรมการ/เลขานุการ	*นางจันทร์ฉาย ยามี*
๖	นายสุรสิทธิ์ กันทา	ผู้ช่วยเลขานุการ	*นายสุรสิทธิ์ กันทา*

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ว่าที่ ร.ต.ณรงค์เดช จิยะพงศ์ ประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

ประธาน แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ที่ ๓๒๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการให้เป็นไปตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๑๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับสมบูรณ์ เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ กำหนดการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อทำให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้นกระผมขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกัน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี

๒๕๖๗–๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความคุ้มค่า จริยธรรมและคุณธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของการปฏิบัติราชการในองค์กรขอให้กรรมการและเลขานุการ เสนอปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้มีการแจกแบบสำรวจให้กับทุกส่วนราชการไปแล้ว

หน.สำนักปลัดเทศบาล จากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของสำนักปลัดเทศบาล พบว่าบุคลากรในสังกัดขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล และหลักสูตรเพิ่มศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม เห็นชอบให้จัดทำเป็นแผนการฝึกอบรมประจำปี

ประธาน ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

หน.สำนักปลัดเทศบาล การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต้องมีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ต่างๆเกี่ยวข้องและขอเสนอขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การเริ่มต้น

๒. การเตรียมการและการวางแผน ประกอบด้วย

- แต่งตั้งคณะทำงาน
- พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น

๓. การดำเนินการ วิธีการดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนดำเนินการ และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมเช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น

๔. การติดตามและประเมินผล จัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

๕. ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร และขอให้ทุกท่านช่วยกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล
บทที่ ๒ วัตถุประสงค์
บทที่ ๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา
บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล

หน.สำนักปลัดเทศบาล ๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มติที่ประชุม เห็นชอบ

หน.สำนักปลัดเทศบาล ๒. วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ได้รับการบริการที่ดี สะดวกรวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

หน.สำนักปลัดเทศบาล **๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**
เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงขอที่ประชุมร่วมกันจัดทำกรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา

ที่ประชุม ร่วมกันพิจารณา แล้วลงมติว่าให้จัดทำกรอบแนวคิด ผ่านการทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องคน ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ประกอบการจัดทำแผนด้วย โดยมอบหมายให้เลขานุการเป็นผู้ดำเนินการ

หน.สำนักปลัดเทศบาล **๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์**
เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาล จึงขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม ร่วมกันพิจารณา และสรุปที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้ ๔ ทาง ได้แก่ ๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร ๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT โดยมอบหมายให้เลขานุการฯ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน

หน.สำนักปลัดเทศบาล **๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล**
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเวียงป่าเป้า นำมาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาข้อมูล และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทั้งหมด ๕ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีและครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ

๓. ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

หน.สำนักปลัดเทศบาล **๖. หลักสูตรการพัฒนา**

ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรนั้น จะเน้นการพัฒนาบุคลากรตามสายงานเป็นลำดับแรก ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลพนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.ท.จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

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

ที่ประชุม ร่วมกันพิจารณาแผนงาน/โครงการตามเทศบัญญัติ และกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร แยกตามยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา ประกอบด้วย

- โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
- โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน
- โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า
- โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่
- โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ประกอบด้วย

- โครงการส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายคุณธรรม
- โครงการเผยแพร่ข้อบังคับเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ด้วยจรรยาพนักงานเทศบาล
- โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน
- โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร "คน" ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

- โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖ องศา
- โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ
- โครงการพัฒนาความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For line Manager)
- โครงการประกวดแผน กิจกรรมการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

- โครงการกิจกรรม ๕ ส.
- โครงการกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ
- โครงการกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ แยกเป็น

๑.๑ กิจกรรม ๕ส กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

๑.๒ การประชุมผู้บริหาร และการประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง

ประธาน มอบหมายให้เลขานุการฯ จัดทำรายละเอียดโครงการ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยแยกเป็น

๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการ และ ๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน องค์กรต่างๆ จัดฝึกอบรม

มติที่ประชุม เห็นชอบ

หน.สำนักปลัดเทศบาล **๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

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

มติที่ประชุม เห็นชอบ

หน.สำนักปลัดเทศบาล ๘. การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร มีความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรมเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ภายหลังการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้ เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) โดยต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ประธาน ให้เลขานุการคณะกรรมการ จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ .ศ . ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบแผน และประกาศใช้แผนต่อไป

<u>เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.</u>

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกการประชุม

(นางจันทร์ฉาย ยามี)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ว่าที่ ร.ต. ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(ณรงค์เดช จิยะพงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงป่าเป้า

ประธานคณะทำงาน