



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลเวียงเทิง
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเทิงนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลเวียงเทิงโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงเทิงต่อไป

เทศบาลตำบลเวียงเทิง

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	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๖
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๗
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๘
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๙
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๙
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๙
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๓
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๕
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๕
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๕
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๕
๔.๓ ค่านิยม	๔๕
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๖
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๕๒
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๕๒
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๕๒
๕.๓ บทสรุป	๕๓

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
๕. ร่างประกาศเทศบาลตำบลเวียงเทิง เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๖. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศไทยมีการพลิกผันอย่างรวดเร็ว ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ สถานการณ์ภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคาดหวัง และการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูลและการบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองคนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ และระบบการให้บริการในรูปแบบใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรภายใต้ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน โดยมีระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

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 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ

/ข้าราชการ...

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศูนย์ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเทิง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

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

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงเทิง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเทิง มี
 ครอบคลุมรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือ
 พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลเวียงเทิง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา
เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร
และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงเทิง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๖) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๗) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเวียงเทิงต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

คณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

/๓) วิธีการพัฒนา...

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลเวียงเทิง 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) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลเวียงเทิง ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลเวียงเทิง กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงเทิงและการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ใน ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงเทิง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๒) การสาธารณสุข
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕) การผังเมือง
- ๖) การควบคุมอาคาร

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ
- ๓) การสังคมสงเคราะห์ และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

/๗) การส่งเสริมกีฬา...

- ๗) การส่งเสริมกีฬา
- ๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๙) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๑๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๑๑) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๑๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๑๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ดังนี้

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นตนเอง
- ๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓) เทศพาณิชย์ (สถานีขนส่งผู้โดยสารอำเภอเทิง)

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- ๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมกีฬา
- ๔) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

/(๗) ด้านการบริหาร...

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสาน และให้ ความร่วม มือในการ ปฏิบัติ หน้าที่ องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลมีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. สนับสนุนการจัดการศึกษา
๓. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต การสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๔. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินหรือที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๖. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๘. การพัฒนาบุคลากร
๙. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

เทศบาลมีภารกิจรอง ที่อาจดำเนินการได้ ดังนี้

๑. อนุรักษ์ พื้นฟูและส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๕. สนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลเวียงเทิง สํารวจความต้องการของบุคลากร และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาล ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๓) ทักษะการประสานงาน
- ๔) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๕) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๖) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๗) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ๓) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๔) ความรู้เรื่องระบบการจัดองค์กร
- ๕) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๖) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๗) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๒) งานกิจการชนสง
- ๓) งานประชาสัมพันธ์
- ๔) งานธุรการ
- ๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๖) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๗) งานแผนที่ภาษี
- ๘) งานช่าง
- ๙) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๑๐) งานพัฒนาการศึกษา

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเวียงเทิง เป็นเขตที่มีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และความมั่นคงของจังหวัดเชียงราย โดยมีพื้นที่เชื่อมต่อกับอำเภอห้วยดั่น ซึ่งเป็นเส้นทางคมนาคมหลัก และในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจระหว่างไทย พม่า ลาว จีน ดังนั้นจึงเกิดการท่องเที่ยวเชิงพาณิชย์ และการสื่อสารระหว่าง ๔ ประเทศ จึงเป็นการเอื้อต่อการพัฒนาของพื้นที่เทศบาลตำบลได้เป็นอย่างดี ซึ่งรัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศ เพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน โดยปรับปรุงโครงข่ายระบบถนน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้า และการขนส่งสินค้าข้ามแดนอย่างต่อเนื่อง ผลจากนโยบายดังกล่าวจะทำให้ระบบขนส่งและโลจิสติกส์ สามารถเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับปริมาณการเดินทางและการขนส่งที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เชิงคุณภาพ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรมที่เกินศักยภาพ ได้จัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาเพื่อดำเนินการของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ท้ายถึง และครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ดำเนินการก่อสร้างท่อเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมขัง
๓. ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ดำเนินการขุดลอกคลอง สระเก็บน้ำ จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ และจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาด สำหรับใช้ในการอุปโภค บริโภค

ด้านเศรษฐกิจ

สำหรับภาคการเกษตร เทศบาลตำบลเวียงเทิงเล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก และได้ดำเนินการจัดสรรงบประมาณ จัดทำโครงการ/กิจกรรมในภาคการเกษตร อีกทั้งเพิ่มพูนความรู้ให้กับเกษตรกร ซึ่งเทศบาลตำบลเวียงเทิงพยายามตอบสนองความต้องการ ทั้งในด้านเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ และความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร ลานตากผลผลิตทางการเกษตร เครื่องคัดเมล็ดพันธุ์ข้าวปลูก เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดความชื้นก่อนที่จะจำหน่าย เพิ่มมูลค่าสินค้า ลดปัญหาการกตราคาผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น และมุ่งเน้นการส่งเสริมการลดต้นทุนการผลิต

ด้านสังคม

เทศบาลตำบลเวียงเทิงได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข จัดวิทยากรอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขคอยดูแลด้านสาธารณสุขภายในหมู่บ้านของตนเองและประสานมายังเทศบาลตำบลเวียงเทิง เพื่อให้ความช่วยเหลือ และจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุขในหมู่บ้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน ก็พยายามปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติดก็จัดอบรมให้สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน การจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน การส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุน ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

เทศบาลตำบลเวียงเทิง ก็ได้ส่งเสริมกีฬาในชุมชนโดยปรับปรุงสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด ส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะของเทศบาลตำบลเวียงเทิง จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่าง ๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ลดมลภาวะโลกร้อน ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็กเยาวชน ได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรม มีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านการเมือง -การบริหาร

เทศบาลตำบลเวียงเทิง จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่าง ๆ จัดอบรมแกนนำในหมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของหมู่บ้านในด้านต่าง ๆ ส่วนในด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ได้จัดให้มีการส่งเสริม พัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามเทศบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึง ยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกเทศบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บ ให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการพัฒนาตำบล สามารถสร้างความตระหนักให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหาร และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมที่ทางเทศบาลจัดขึ้น ผู้บริหารบุคลากร ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว รวมถึงเทศบาลตำบลเวียงเทิงสามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงาน และมีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ไปยังยืน

สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล สามารถสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านที่ประจำอยู่ในสำนักงานหรือส่วนต่าง ๆ ของเทศบาล
- ๒) เทศบาลมีความเป็นอิสระในการดำเนินการด้านนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของตนเอง
- ๓) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ในทุก ๆ ด้าน ตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน
- ๔) มีงบประมาณรายได้จากภาษีจัดเก็บเอง, ภาษีจัดสรร, ค่าธรรมเนียม และเงินอุดหนุน
- ๕) มีระบบฐานข้อมูลตำบลที่ดำเนินการจัดเก็บเอง และที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๖) มีทรัพยากรบุคคล เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานที่มีศักยภาพเป็นของตนเอง
- ๗) มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุก ๆ หน่วยงาน
- ๘) มีทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางที่เชื่อมโยงกับตำบลใกล้เคียงที่จะกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันในอนาคต
- ๙) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๑๐) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๑๑) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) ประชาชนบางส่วนมีฐานะยากจน
- ๒) ประชาชนส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเทศบาล ทำให้ยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวม
- ๓) มีปัญหาทางสังคม เช่น ยาเสพติด การว่างงาน โรคเอดส์ ฯลฯ
- ๔) มีประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก
- ๕) การจัดการด้านการตลาด การผลิต และรูปสินค้าเกษตรยังไม่มีประสิทธิภาพ
- ๖) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๗) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๘) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

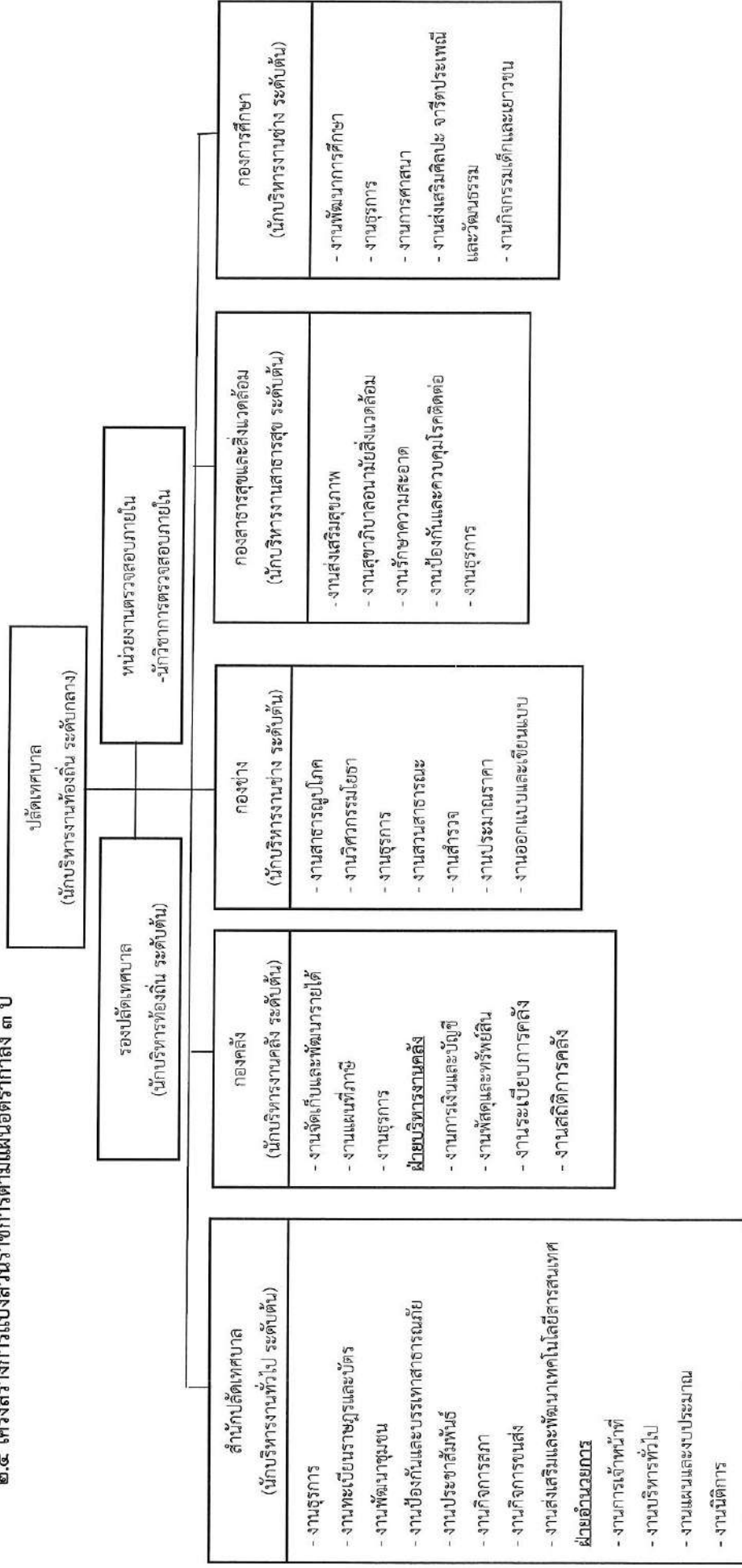
(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) มีส่วนราชการต่างๆ อยู่ในพื้นที่ที่สามารถติดต่อประสานงานและบูรณาการงานร่วมกันได้
- ๒) ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ๓) มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับท้องถิ่น ทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง
- ๔) การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาอาชญากรรม ตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด และอำเภอสอดคล้องกับนโยบาย
- ๕) มีพื้นที่ทำเล เป็นแหล่งเศรษฐกิจ กว้างขวางกว่าพื้นที่ตำบลอื่น
- ๖) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๘) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๙) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑๐) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ
- ๖) ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ
- ๗) สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
- ๘) การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เนื่องจาก แหล่งงานรองรับไม่เพียงพอ
- ๙) การให้ความอิสระจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	2	1	22	8	5	9	21	68
ว่าง	-	-	1	2	3	3	6	15
รวม	2	1	23	10	8	12	26	83

/๒.๖ กรอบโครงสร้าง...

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อเทศบาล ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาล การจำแนกกระตบคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาล โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ ว่างให้ยุบ
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								ยุบเล็ก ยุบเล็ก
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	

/ฝ่ายอำนวยการ...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำขยะ (ทักษะ)	๑	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง								
ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(บุคลากรสนับสนุนการศึกษา)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง (บุคลากรสนับสนุนการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียงเทิง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๒	๘๓	๘๓	๘๓	+๑	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

สรุปข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเทิงที่มี
ผลต่อการบริหารงานบุคคล

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๑๔	๔	-	๒๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา				๓	๑๒	-	๑๕
ลูกจ้างประจำ	-	๒	๑	-	-	-	๓
พนักงานจ้าง	๖	๘	๘	๘	-	-	๓๐
รวม	๖	๑๐	๑๑	๒๕	๑๖	-	๖๘
คิดเป็นร้อยละ	๘.๘๒	๑๔.๗๑	๑๖.๑๘	๓๖.๗๖	๒๓.๕๓	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลเวียงเทิง

จากผลการวิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นิติกร ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) วิศวกรโยธา ๙) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๐) นักวิชาการศึกษา ๑๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕) เจ้าพนักงานพัสดุ ๖) นายช่างโยธา ๗) เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๔๗.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๑	๑	-	๕	๔๔.๘๐
วิชาการ	-	-	๓	๑	๒	๒	-	๑	๙	๔๐.๒๒
ทั่วไป	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๔	๓๙.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๖	๗	๒	-	๑๕	๔๕.๖๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓	๕๓.๐๐
พนักงานจ้าง	-	๑	๖	๖	๔	๕	๕	๓	๓๐	๔๒.๖๗
รวม	-	๑	๑๐	๘	๑๕	๑๙	๑๐	๕	๖๘	๔๓.๕๒
คิดเป็นร้อยละ	-	๑.๔๗	๑๔.๗๑	๑๑.๗๖	๒๒.๐๖	๒๗.๙๔	๑๔.๗๑	๗.๓๕	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

จากการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-
๘	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๑๐	นิติกร	-	-	-	-
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๔	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๓	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๒๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลเวียงเทิง กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเทิง จำนวน ๖๘ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในเทศบาลตำบลเวียงเทิง ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงเทิง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในสังกัดของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงเทิง กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

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

/สำหรับการดูงาน...

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ 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 การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาทักษะความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

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

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนา ขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงเทิง กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเวียงเทิง ได้ดำเนินการประกาศ เรื่องคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้



ประกาศเทศบาลตำบลเวียงเทิง

เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลเวียงเทิง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด และมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเวียงเทิง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสิงห์ทอง หนูนานาสิริสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเทิง

/๓.๖ การพัฒนาพนักงาน...

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

จากการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลเวียงเทิง โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ว่าที่ร้อยตรีตระกูล วรรณสอน	ปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	๑๕ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
๒	นายธนายุทธ ทิพย์บุตร สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	รองปลัดเทศบาล	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๓	นายพทุธิกร กองชัย	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๔	นายธีระวัฒน์ ยะแสง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๕	นางชนัญนันท์ ตีปะประใจ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศศ.บ.(บริหารธุรกิจ)	๗ ปี ๒ เดือน	-	-	-	+๑	
๖	นางสาวเมก้า ศรีจินดา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศศ.บ.(บริหารธุรกิจ)	๗ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	-	
๗	นายเทอดศักดิ์ พัฒนะ	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๙ เดือน	-	+๑	-	-	
๘	นางพัสมัย เทพเสน	นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๙ ปี ๖ เดือน	-	-	-	-	
๙	นางสาวกมลชนก ดาหล้า	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิต	๕ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐	นางลักขณา บุญช่วยเหลือ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๑	นางรัตน์ตานี สักอินันท์	ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง ระดับต้น	-	-	-	
๑๒	นางสาวโชติกา แสงสุข	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษา			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๓	นางอัมมิกา สายใจ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ศศ.บ.(บัญชี)	๗ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	+๑	
๑๔	นางสาวศิวาริยา กล้าหาญ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	บัญชีบัณฑิต	๑ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	
๑๕	นางสาวพนิตนันท์ อุ่นเต็มใจ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	ปวส.(การบัญชี)	๖ ปี ๑ เดือน	-				
๑๖	นางยเนตร มาละ	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑ ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๗	นางสาวณัฐพรและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	- ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๘	นางสาวเพ็ญภา รื่น	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชฉุกเฉิน	- ปี ๖ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๙	นางสาวภาณุมา มาเสิร์	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ครุศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๐	นายเกียรติจักร มงคลไชยสิทธิ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
รวม							๔	๔	๔	

และจากการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเหิง วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเหิง จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑	ว่าที่ร้อยตรีต่อตระกูล วรรณสอน	ปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๕ ปี ๑ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๒.	นายธนายุทธ ทัพย์บุตร	รองปลัดเทศบาล	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๒ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

/สำนักปลัดเทศบาล...

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑) นายพฤทธิกร กองชัย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	ปี ๑๐ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๔	นายจิระวัฒน์ ยะแสง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๒ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๕	นางพิสมัย เทพเสน	นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๙ ปี ๖ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงาน ในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระ สนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และภาคเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความ เปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้าง การบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ เรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๖	นางชนัญรัตน์ ติบประใจ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๒ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงาน ในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระ สนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และภาคเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความ เปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้าง การบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ เรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๗	นางสาวแม็กกา ศรีจินดา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศศ.บ (บริหารธุรกิจ)	๗ ปี ๑ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๘	นายเทอดศักดิ์ พัฒนา	นักตร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๔ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

/ส.นางสาวกมลชนก...

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๙	นางสาวกมลชนก ตาห์ลัก	นักพัฒนาชุมชน	บก.	สังคมสงเคราะห์ ศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๖ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงาน ในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระ สนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความ เปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้าง การบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ เรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๑๐	นางลักขณา บุญช่วยเหลือ	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	ศศ.บ (การจัดการทั่วไป)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงาน ในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระ สนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความ เปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้าง การบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ เรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

/กองคลัง...

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา ในตำแหน่ง	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเป็นไป ตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
	กองคลัง (๑๔)							
๑๑	นางรัตนา มีสินธุ์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงาน ในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระ สนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความ เปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้าง การบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ เรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๑๒	นางสาวไฉกา แสงสุข	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงาน ในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระ สนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความ เปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้าง การบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ เรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในบุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑๓	นางอัมมิตา สายใจ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ศศ.บ.(บัญชี)	๗ ปี ๒ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๑๔	นางสาวพนิตนันท์ อุ่นเต็มใจ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส.(การบัญชี)	๖ ปี ๑ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

-๓๔-

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑๕	นางสาวศศิธรียา กล้าหาญ	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ขง.	บัญชีบัณฑิต	๑ ปี ๑๑ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และกระบวนรูด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๑๖	นางนเรศ มาละ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วท.บ	๑ ปี ๔ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

/กองสาธารณสุข...

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)							
๑๗	นางสาวศุภกานจน์ สิมอญ	นักวิชาการสาธารณสุข	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	- ปี ๖ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๑๘	นางสาวเพ็ญภา รื่นรินทร์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเวชจุเณิน	- ปี ๖ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๑๙	กองการศึกษา (๐๘) นางสาวกาญจนา มาเสรีรัฐ	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	ครูศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๖ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๒๐	หน่วยงานตรวจสอบภายใน(๑๓) นายเกียรติจักร มงคลไชยสิทธิ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๘ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

/โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง...

	โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียงเทิง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ	๕ ปี ๑๐ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงาน ในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระ สนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม		-หลักสูตรที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -หลักสูตรที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความ เปลี่ยนแปลง -หลักสูตรที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้าง การบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ เรียนรู้ -หลักสูตรที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๒๑	นางสาวเทียมแม่ เมืองนาม								
๒๒	นายสรชัย หล่องทุ่ง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ พิเศษ	คศ.๓	คุรุศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๑๑ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงาน ในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสาระ สนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม		-หลักสูตรที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -หลักสูตรที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความ เปลี่ยนแปลง -หลักสูตรที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้าง การบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ เรียนรู้ -หลักสูตรที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๒๓	นางสาวปิยะกุล อิมทะยศ	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	ศั ก ข ำ ศ ำ ส ต ร มหำบัณฑิต	๑ ปี ๖ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความรู้ในองค์กร	
๒๔	นางอัมมิกา มีควมรัก	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	ศั ก ข ำ ศ ำ ส ต ร มหำบัณฑิต	๔ ปี ๙ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความรู้ในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๒๕	นางประนอม มทวงสนันท์	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย	๔ ปี ๙ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความรู้ในองค์กร	หมายเหตุ
๒๖	นางนิตยา มาลัย	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย	๕ ปี ๑๑ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความรู้ในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๒๗	นางกาญจนา สุบิน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	ครุศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๗ เดือน (ปี / เดือน)	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในด้านแห่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๒๘	นายพงษ์กร อนุพันธ์	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	ค ษ ๖ ๓ ๖ ส ต ร มหำบัณฑิต	๒ ปี ๘ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในด้านแห่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๒๙	นางศุจิฐา บิลหุต	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๓ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	
๓๐	นางสาวพิชญา ใจวังโลก	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	ศั ก ษ า ศ า ส ต ร มหามบัณฑิต	๕ ปี ๓ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๓๑	นางสาววัชรามุขทอง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	ศั ก ษ า ศ า ส ต ร มหำบัณฑิต	๑ ปี ๕ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๓๒	นางพัชรินทร์ เมืองมูล	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๓	ศั ก ษ า ศ า ส ต ร มหำบัณฑิต	๒ ปี ๔ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
๓๓	นางสาวสริน ทำองดี	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒	ศั ก ข ำ ศ ำ ส ต ร มหาบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียงเทิง							
๓๔	นางกัญญา ธิโนชัย	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.๒			-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	
๓๕	นางวรรณาด คำมีไดโกน	ครู	คศ.๑		๕ ปี ๖ เดือน	-หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง -หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานดิจิทัล -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) -หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง -ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลเวียงเทิง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การ กำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ตำบลเวียงเทิง ดังนี้

“พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ทันสมัย มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานอย่างมีความสุข ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลเวียงเทิง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเวียงเทิง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่ จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเวียงเทิง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเวียงเทิง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในหน่วยงาน

๔.๓ ค่านิยม

ค่านิยมของเทศบาลตำบลเวียงเทิง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ดังนี้

“ซื่อสัตย์ สุจริต จิตอาสา มุ่งมั่นพัฒนา บริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลเวียงเทิง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบลเวียงเทิง

๒) เทศบาลตำบลเวียงเทิงมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลเวียงเทิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเวียงเทิง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 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 และสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๔	๕	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๕	๕	๖	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มามีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรม(ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐		๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู	๑๕	๑๕	๑๕		๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล ๒) โครงการโมเดลพลังชุมชนสร้างสรรค์สู่แอปพลิเคชันเพื่อเด็กเก่งน่าอยู่	๓๐	๓๐	๓๐		๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงานอื่น
รวม			๑๔๕	๑๔๕	๑๔๕		๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒)โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑)กิจกรรมการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑) การพัฒนาตนเอง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๘๑๖	๘๑๖	๘๑๖	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		

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) โครงการอบรมป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐		๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐		๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	๑) โครงการจิตอาสาสมัครทำความดีเพื่อแผ่นดิน	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐		๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการเพิ่มศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐		๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓) โครงการเทศบาลสมานฉันท์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐		๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๔) โครงการอบรมธรรมาภิบาลสร้างเสริมวินัยเชิงบวก	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐		๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๘๐	๒๘๐	๒๘๐		๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐		

/สรุปยุทธศาสตร์...

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒		๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔		๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓		๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๖	๖	๖		๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
รวม		๑๕	๑๕	๑๕		๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

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

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วันทำ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลเวียงเทิง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเทิง

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเทิง วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๖๘ คน มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๐ พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๐ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗๐ และพนักงานจ้างประเภททั่วไป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๐

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๒๓.๕๓ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๓๖.๗๖ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๓๙.๗๑

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๑.๗๖ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๒๓.๕๓ มีอายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๖๔.๗๑ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของความต้องการ
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓๒.๓๕
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล	๒๖.๔๗
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)	๑๙.๑๒
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๖.๑๘

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๖๓.๒๔ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๒ วัน ร้อยละ ๒๙.๔๑ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๗.๓๕ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ.....๕๖.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัด
เชียงรายร้อยละ.....๕๔.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเทิง จะเป็น
ข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของ
บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเทิงทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมา
ประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผล
การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์สูงสุด
ต่อเทศบาลตำบลเวียงเทิง

.....

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
เทศบาลตำบลเวียงเทิง

วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเวียงเทิง

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสิงห์ทอง หนูนนำสิริสวัสดิ์	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ร้อยตรีต่อตระกูล วรรณสอน	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายธนายุทธ ทิพย์บุตร	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. นางรัตนธานี ลิทธิพนธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายนเรศ มาละ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายพฤทธิกร กองดู่	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นายจิระวัฒน์ ยะแสง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางชนัญนันท์ ดีบประใจ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสิงห์ทอง หนูนนำสิริสวัสดิ์ ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบล
เวียงเทิง ประธานกรรมการ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง

- ประธานฯ เชิญเลขานุการชี้แจงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- เลขานุการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนา
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้
การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดให้แผนการพัฒนาพนักงาน
เทศบาลจะต้องประกอบด้วย
๑. หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นการหาความจำเป็นใน
การพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงาน
เทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วน
ราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้
ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงาน
ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
 ๓. หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้
 - ๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
 - ๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 ๔. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้
 - ๔.๑ การปฐมนิเทศ
 - ๔.๒ การฝึกอบรม
 - ๔.๓ การศึกษา หรือดูงาน
 - ๔.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
 - ๔.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร
 ๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 ๖. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานผู้เข้ารับการพัฒนารับทราบ
- ที่ประชุม ปลัดเทศบาล การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลควรจะครอบคลุมทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และขอให้แต่ละกองสำรวจข้อมูล ความต้องการของพนักงาน ตลอดจนการขาดความรู้หรือทักษะด้านใดบ้าง เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาในแต่ละปี
- ผอ.กองคลัง ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดกองคลัง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งด้านเทคโนโลยี ทั้งด้านคอมพิวเตอร์ และหลักสูตรตามมาตรฐานตำแหน่ง รวมถึงยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- ผอ.กองช่าง ควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการช่าง ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามโครงการก่อสร้างระหว่างพนักงานกับชุมชน

รก.ผอ.กองสาธารณสุข ควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการสาธารณสุข ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูโรงเรียนเทศบาล และพนักงานเทศบาลในส่วนกองการศึกษา ให้ครบทุกด้าน ส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม คุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล

หน.ปลัดเทศบาลในส่วนกองสำนักปลัด เห็นควรให้มีการฝึกอบรม พนักงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน รวมถึงการพัฒนาองค์กรให้เป็นแหล่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ปลัดเทศบาล ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ควรจะเน้นให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพิ่มขีดความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยคนละ ๑ ครั้งต่อปี เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเทิง มีสมรรถนะในการทำงานที่ดีเยี่ยม มีจริยธรรม เข้าถึงการบริการให้ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง “เทศบาลตำบลเวียงเทิงเป็นเมืองหน้าอยู่คนมีสุข มีการเรียนรู้และพัฒนา บริหารจัดการก้าวหน้า รักษาสิ่งแวดล้อมยั่งยืน” ด้วยและปัจจุบันมีระบบการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งจะทำให้พนักงานเทศบาลเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

ประธานฯ เห็นด้วยกับปลัดเทศบาล นอกจากนั้นควรมีการศึกษาอบรม ดูงานหน่วยงานอื่นด้วย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้และพัฒนาในองค์กร ให้มีความรู้ บทความ นวัตกรรมที่เกี่ยวกับชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนและให้คำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลด้วยขอให้คณะกรรมการได้พิจารณาวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเทิง

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น	๑. จำนวนคนต่อปีที่ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนคนต่อปีที่ตั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

และฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการสรุป หลักสูตร/โครงการ/กิจกรรม ตามสายงานสำหรับสายงานประเภทผู้บริหาร สายงานประเภทวิชาการ สายงานประเภททั่วไป สายงานประเภทผู้บริหารสถานศึกษา สายงานประเภทครูผู้สอน และสายงานพนักงานจ้าง พร้อมระบุเป้าหมาย หน่วยงานที่จัดอบรม งบประมาณ และผลที่คาดว่าจะได้รับ ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ เทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ดังนี้

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
เทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

เทศบาลตำบลเวียงทอง อำเภอเวียง จันทบุรี									
ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง	
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)			
	การตั้งจ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติของเทศบาลตำบลเวียงทองได้ตั้งจ่ายไว้เพื่อจ่ายเป็นค่า								
	อบรม สัมมนาของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงทองในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนา								
	บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมฯ และโครงการสถาบัน องค์การต่าง ๆ จัดฝึกอบรม และเทศบาลตำบลเวียงทอง								
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ต้น	ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล	
๓	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล	
๔	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล	
๕	นักบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล	
๖	นักบริหารงานศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา หรือ นักวิชาการศึกษานายการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล	

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๘	นักทรัพยากรบุคคล	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๙	นักพัฒนาชุมชน	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๑๐	นิติกร	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๑๙	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๒๐	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๒๑	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๒๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๒๓	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๒๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๒๕	นักบริหารท้องถิ่นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	นักบริหารงานท้องถิ่นทุกระดับ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๙,๐๐๐	๒๙,๐๐๐	๒๙,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๒๖	สร้างผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่ สู่การเปลี่ยนแปลง	นักบริหารงานท้องถิ่นทุกระดับ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๘,๙๐๐	๒๘,๙๐๐	๒๘,๙๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๒๗	การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สู่การเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหารท้องถิ่นและ นักบริหารงานท้องถิ่นทุกระดับ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๒๘	ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบภายในของ อปท.ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลังฯ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๒๙	ฝึกปฏิบัติการตรวจฎีกา เชื้อคลิสิกเอกสาร ประกอบฎีกา เทคนิคตรวจสอบการเบิก จ่ายฯ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๓๐	ฝึกปฏิบัติแนวทางปฏิบัติงานตรวจสอบ ในมาตรฐานสากล การตรวจสอบระบบ KTB ฯ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๓๑	การพัฒนาคุณภาพหน่วยงานท้องถิ่น	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๓๒	เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและการประชุมสภา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๓๓	การจัดทำและพิจารณาร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ตามรูปแบบการจำแนกงบฯ ในระบบ E-Iass	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๓๔	อบรม New GFMS Thai	นักบริหารงานคลัง/ นวก.การเงินและบัญชี/ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/ นักบริหารงานคลัง/ นวก.การเงินและบัญชี/ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๓๕	อบรม e-GP	นักบริหารงานคลัง/ นวก.การเงินและบัญชี/ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๓๖	อบรม KTB Corporate Online	นักบริหารงานคลัง/ นวก.การเงินและบัญชี/ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๓๗	อบรม Ltax online	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้และพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บภาษีและแผนที่ภาษี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๓๘	อบรมแผนที่ภาษี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้และพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บภาษีและแผนที่ภาษี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๓๙	คอมพิวเตอร์เพื่อการงานเอกสารยุคใหม่	บุคลากรทุกตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๔๐	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่ม- ประสิทธิภาพผู้บริหารและพนักงานท้องถิ่น	นายกเทศมนตรี/ปลัดเทศบาล หรือผู้ที่นายเทศมนตรีมอบหมาย (จัดส่งปีละ ๒ คน)	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ปีละ ๔ ครั้ง ๆ ละ ๘๐๐ บาท)	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	ประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้มาเผยแพร่มอบ เป็นนโยบายสู่การปฏิบัติได้ ประสิทธิภาพ	สำนักปลัดเทศบาล งานการ จนท.
๔๑	พนักงานดับเพลิงขั้นก้าวหน้า	เจ้าพนักงานดับเพลิง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๔๒	พนักงานดับเพลิงขั้นต้น	เจ้าพนักงานดับเพลิงและพนักงาน จ้างที่ปฏิบัติงานที่พนักงาน ดับเพลิง	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	สำนักปลัดเทศบาล งานการ จนท.
๔๓	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานดับเพลิงและพนักงาน จ้างที่ปฏิบัติงานที่พนักงาน ดับเพลิง	สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จนท.
๔๔	อบรมพัฒนาครูองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น WPA	ครู/ครูผู้ช่วย	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	นวก.ศึกษา กองการศึกษา
๔๕	อบรมการใช้โปรแกรม Canva	ครู/ครูผู้ช่วย	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	นวก.ศึกษา กองการศึกษา
๔๖	อบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	ครู/ครูผู้ช่วย	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	นวก.ศึกษา กองการศึกษา

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๔๙	อบรมพัฒนาศักยภาพการบริหาร	นักบริหารงานการศึกษา/ครู/นักวิชาการศึกษาศึกษาชำนาญการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	นวก.ศึกษา
๕๐	การบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม ด้านผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และการเตรียมความพร้อมการบริหารงานสวัสดิการสังคมตามนโยบายรัฐบาล และการถ่ายโอนภารกิจ	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชมรมพัฒนาชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๕๑	ความรู้เกี่ยวกับวินัย	บุคลากรทุกตำแหน่ง	กลุ่มงานกฎหมาย สนง. ท้องถิ่นจังหวัด	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๕๒	พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อปท	นักบริหารงานการศึกษา/ครู/นักวิชาการศึกษาศึกษาชำนาญการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	นวก.ศึกษา
๕๓	ฝึกอบรมพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่	พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๕๔	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจงข้าราชการ/พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานรวมเอกสารการตรวจประเมินประสิทธิภาพ (LPA) ประจำปี (คนละ ๙๐๐ บาท)	ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมเอกสาร	สนง. ท้องถิ่นจังหวัด	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๕๕	หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกสายงาน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๕๔	การจัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์ แบบครบวงจร	พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ ประชาสัมพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๕๕	การบริหารสื่อออนไลน์ เฟซบุ๊ก	พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ ประชาสัมพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๕๖	งานเขียนสื่อการประชาสัมพันธ์ ดิจิทัล	พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ ประชาสัมพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๕๗	เทศบาลตำบลเวียงเจียงดิ โครงการอบรมป้องกันและปราบปราม การทุจริตในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาลและ พนักงานจ้าง	เทศบาลตำบลเวียงเจียง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ และแนวทางในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๕๘	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม และความโปร่งใส	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาลและ พนักงานจ้าง	เทศบาลตำบลเวียงเจียง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ด้าน คุณธรรมและความโปร่งใส และ สามารถปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล
๕๙	โครงการจิตอาสาสมัครทำความดี เพื่อแผ่นดิน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาลและ พนักงานจ้าง	เทศบาลตำบลเวียงเจียง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและ จิตอาสาให้กับผู้เข้าร่วมการอบรม	งานการ จนท. สำนักปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๖๐	โครงการเทศบาลสมานฉันท์	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาลและ พนักงานจ้าง	เทศบาลตำบลเวียงเทิง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดี มีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	งานการ จมท. สำนักปลัดเทศบาล
๖๑	โครงการปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยม ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันใน องค์กร	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาลและ พนักงานจ้าง	เทศบาลตำบลเวียงเทิง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต	งานการ จมท. สำนักปลัดเทศบาล
๖๒	โครงการอบรมธรรมาภิบาลสร้างสรรค์ เวียงเทิงน่าอยู่	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาลและ พนักงานจ้าง	เทศบาลตำบลเวียงเทิง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานอย่าง มีความสุขและมีประสิทธิภาพ	งานการ จมท. สำนักปลัดเทศบาล

/ขอให้คณะกรรมการ...

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาล

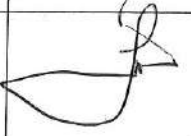
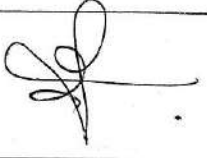
เทศบาลตำบลเวียงเทิง

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเวียงเทิง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสิงห์ทอง หนูนนำสิริสวัสดิ์ นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเทิง	ประธานกรรมการ	
๒	ว่าที่ร้อยตรีต่อตระกูล วรรณสอน ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเทิง	กรรมการ	
๓	นายธนายุทธ ทิพย์บุตร รองปลัดเทศบาลตำบลเวียงเทิง รักษาราชการแทน ผอ.กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และ ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ	
๔	นางรัตนธานี สิทธินนท์ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๕	นายเนเรศ มาละ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๖	นายพลฤทธิ์กร กองด้อย หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นายจิระวัฒน์ ยะแสง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	นางชนัญนันท์ ตีบประใจ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลเวียงเทิง

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเวียงเทิง

.....

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสิงห์ทอง หนูนนำสิริสวัสดิ์	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ร้อยตรีต่อตระกูล วรรณสอน	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายธนายุทธ ทิพย์บุตร	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. นางรัตนธานี สิทธิพันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายนเรศ มาละ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายพฤทธิกร กองด้อย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นายจิระวัฒน์ ยะแสง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางชนัญนันท์ ตีบประใจ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสิงห์ทอง หนูนนำสิริสวัสดิ์ ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลเวียงเทิง ประธานกรรมการ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง

ประธานฯ ตามที่เทศบาลตำบลเวียงเทิงได้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงเทิง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น เนื่องจากได้มีหนังสือจังหวัดเชียงราย ด่วนที่สุด ที่ ชร ๐๐๒๓.๒/๑๗๓๗๔ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนั้นจึงได้เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเทิง เพื่อปรับปรุง ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เชิญเลขานุการชี้แจง

/เลขานุการ...

เลขานุการ

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ๑) หลักการและเหตุผล
- ๒) เป้าหมายการพัฒนา
- ๓) หลักสูตรการพัฒนา
- ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ
- ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ที่ประชุม

รับทราบ

ปลัดเทศบาล

ตามที่ได้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงเทิง ในครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มีความครบคลุม ครบถ้วนแล้ว และเพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาลตำบลเวียงเทิง สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงเห็นควรปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลเวียงเทิง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง คือ

“พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ทันสมัย มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานอย่างมีความสุข ”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลเวียงเทิง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเทิง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเทิง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเทิง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการ เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในหน่วยงาน

๓. ค่านิยม

ค่านิยมของเทศบาลตำบลเวียงเทิง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลเวียงเทิง คือ

“ซื่อสัตย์ สุจริต จิตอาสา มุ่งมั่นพัฒนา บริการเพื่อประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลเวียงเทิง ควรกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบลเวียงเทิง

๒) เทศบาลตำบลเวียงเทิงมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลเวียงเทิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

เทศบาลตำบลเวียงเทิง ควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของการจัด
แผนพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลเวียงเทิง
เพื่อพัฒนาศูนย์พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร
แห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม
จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

เพื่อให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล
ดังกล่าวข้างต้น และเพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกัน

ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลได้พิจารณาโครงการ/กิจกรรม ตาม
กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ปลัดเทศบาล

เสนอการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ โดยมี
วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตั้งชี้วัด ค่าเป้าหมายประจำปี งบประมาณ วิธีการพัฒนา
บุคลากร และหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (ค.ม.)	๒๕๖๘ (ค.ม.)	๒๕๖๙ (ค.ม.)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสามารถปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๕	๕	๖	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรม(ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการเรียนการสอน (ระดับ ๕)	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงานอื่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๒) โครงการโมเดลห้องชุมชนสร้างสรรค์สู่แอปพลิเคชันเพื่อเวียงวังน้อย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๑๔๕	๑๔๕	๑๔๕	๑๔๕	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) กิจกรรมการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑) การพัฒนาตนเอง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๘๑๖	๘๑๖	๘๑๖	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความรู้ในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการอบรมป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจิตอาสาสมัครทำความดีเพื่อแผ่นดิน	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการเพิ่มศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓) โครงการเทศบาลสมานฉันท์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๔) โครงการอบรมธรรมาภิบาลสร้างสรรค์เชิงพื้นที่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๘๐	๒๘๐	๒๘๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๖	๖	๖	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	
รวม		๑๕	๑๕	๑๕	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	

ขอให้คณะกรรมการได้พิจารณา
ประธานฯ สอบถามว่า ท่านใดมีความเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่
ที่ประชุม ไม่มี
ประธานฯ ขอมติที่ประชุม
มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็น
เอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ - มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นอีกหรือไม่
ที่ประชุม ไม่มี
ประธานฯ - เมื่อไม่มี ผู้ใดเสนอเรื่องอื่นอีกประธานกล่าวปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้ช่วยเลขานุการ/ผู้จัดบันทึก

(นางชนัญนันท์ ตีบประใจ)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)



ผู้ช่วยเลขานุการ/ผู้ตรวจทาน

(นายจิระวัฒน์ ยะแสง)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)



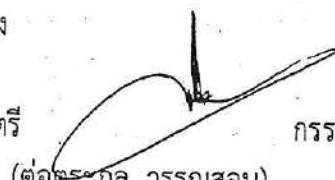
กรรมการและเลขานุการ

(นายพลฤทธิกร กองด้อย)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตรวจแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ)ว่าที่ร้อยตรี



กรรมการ

(ต่อตระกูล วรรณสอน)

ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเทิง

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสิงห์ทอง หนูนานาสิริสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเทิง

ประธานฯ สอบถามว่า ท่านใดมีความเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่
ที่ประชุม ไม่มี
ประธานฯ ขอมติที่ประชุม
มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ - มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นอีกหรือไม่
ที่ประชุม ไม่มี
ประธานฯ - เมื่อไม่มี ผู้ใดเสนอเรื่องอื่นอีก ประธานกล่าวปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้ช่วยเลขานุการ/ผู้จัดบันทึก

(นางชนัญฉนันท์ ตีบประใจ)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)



ผู้ช่วยเลขานุการ/ผู้ตรวจทาน

(นายจิระวัฒน์ ยะแสง)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)



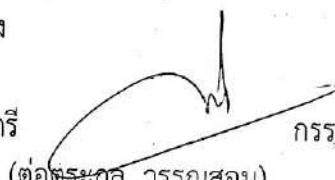
กรรมการและเลขานุการ

(นายพฤทธิกร กองตุ้ย)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตรวจแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ)ว่าที่ร้อยตรี



(ต่อตระกูล วรรณสอน)

กรรมการ

ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเทิง

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสิงห์ทอง หนูนานาสิริสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเทิง



ประกาศเทศบาลตำบลเวียงเทิง
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบล
เวียงเทิง ครบระยะเวลา การใช้แผนพัฒนาบุคลากร เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๓๐๘ ของประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับ มติ ก.ท.จ.เชียงราย
ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนพัฒนาบุคลากร แนบท้ายประกาศ
ฉบับนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสิงห์ทอง หนูนน้าสิริสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเทิง



คำสั่งเทศบาลตำบลเวียงเทิง

ที่ ๖๗๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเทิง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงเทิง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลเวียงเทิงทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสิงห์ทอง หนูนานสิริสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียงเทิง