แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

คำนำ

ตามที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการบริหารราชการในปัจจุบันนั้น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล รวมทั้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2569 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนให้มีศักยภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาล ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ตุลาคม 2569

สารบัญ

เรื่อง หน้า

คำนำ ..... ก.

ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

1.1 หลักการและเหตุผล 1

1.2 วัตถุประสงค์ 4

1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร 5

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6

2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 7

2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร 8

2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 9

2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 12

2.6 กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน 13

2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร 15

2.8 สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 16

2.9 โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 17

2.10 ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 18

2.11 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี 18

ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

3.1 เป้าหมายของการพัฒนา 19

3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 19

3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 20

3.4 การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 22

3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง 23

3.6 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน 25

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง หน้า

ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision) 29

4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) 29

4.3 ค่านิยม 29

4.4 เป้าประสงค์ 30

4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 30

ส่วนที่ 5 การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

5.1 ความรับผิดชอบ 36

5.2 การติดตามและประเมินผล 36

5.3 ตัวชี้วัด 37

5.4 บทสรุป 38

ภาคผนวก

1. ร่างประกาศแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี 39

2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี 40

3. สำเนาบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี 41

4. สำเนารายชื่อผู้มาประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี 43

5. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี 44

6. สำเนารายงานผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี 44

7. สำเนาบันทึกขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน 48

8. สำเนาบันทึกแจ้งการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน 50

9. สำเนาบันทึกรายงานสรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน 52

10. สำเนาบทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน 63

11. ร่างประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง 64

1

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๕๖ (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา"

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานราชการและประกาศคณะกรรมการเทศบาลหรือพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาของบุคลากรของเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

ประกอบกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบลเชียงเคี่ยน มีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จากสภาวการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ บุคลากร หรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลต้องมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท.จ. กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท.จ. กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม

การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม การพัฒนาบุคลากรอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางเทศบาล สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นก็ได้

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลาง แนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีรวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

3

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤษจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการต้องกำหนดตามกรอบแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ

เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชนภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิตอลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง internet เว็บไซต์ Social Media หรือ Application ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่นและสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงทีตลอดเวลาจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการองค์กรและปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเองต่อไป

การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิตอล เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิตอลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill save assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาด้านดิจิตอลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิตอลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษาดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นต้น ด้วยแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อธิบายในภาพรวมสำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารข้างท้ายนี้

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๑.๒.๔ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ ราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุ เป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๒.๖ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๑.๒.๗ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งในการปฏิบัติราชการ

๑.๒.๘ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

๑.๒.๙ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๑.๒.๑๐ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

5

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.๓.๑ การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๑.๓.๒ ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ / หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ / หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง / หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๓.๓ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ / การฝึกอบรม / การศึกษาหรือดูงาน / การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา / การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการเรียนรู้ผ่านระบบ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๑.๓.๔ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๓.๕ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

6

ส่วนที่ ๒
การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นเพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยได้กำหนดภารกิจของเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๒.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งการสาธารณูปการ

๒.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่

๑. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๔.การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมกีฬา

๒.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓. การผังเมือง จัดให้มีที่จอดรถ
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การควบคุมอาคาร

๒.๑.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ได้แก่

๑. การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๓. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. การจัดให้มีตลาด
๕. การท่องเที่ยว
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิช การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๘. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๒.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒.๑.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓. การจัดการศึกษา

๒.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

๑. การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๒. การหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล

๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลไว้นั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเทศบาล จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล เป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนจะต้องดำเนินการ

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๒.๑ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

๒.๒.๑ ภารกิจหลัก ได้แก่

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๘. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

8

๒.๒.๒ ภารกิจรอง ได้แก่

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีการสำรวจ ความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึง กรอบภารกิจหลักที่องค์กรกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ได้แก่

๒.๓.๑ ความต้องการด้านความรู้ ประกอบด้วย

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย

๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

๒.๓.๒ ความต้องการด้านทักษะ ประกอบด้วย

๑. ทักษะการบริหารโครงการ

๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๒.๓.๓ ความต้องการด้านสมรรถนะ ประกอบด้วย

๑. การทำงานเป็นทีม

๒. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓. การบริการประชาชน

๔. การคิดวิเคราะห์

๕. การแก้ไขปัญหา

๒.๓.๔ ความต้องการพัฒนางาน ประกอบด้วย

๑. งานสาธารณสุข

๒. การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๓. งานจัดทำงบประมาณ

๔. งานช่าง

๕. งานธุรการ

๖. งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้วิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามประวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

ประเด็นการวิเคราะห์	รายละเอียด
จุดแข็ง (Strengths : S)	S๑ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีการบริหารจัดการโดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน คน และงบประมาณอย่างเหมาะสม
	S๒ ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้รับข้อมูลข่าวสารของเทศบาล และมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น
	S๓ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาและความต้องการของชุมชน และยึดถือกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน
	S๔ สมาชิกสภาเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ และมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น
	S๕ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความสนใจในการพัฒนาความรู้ของตนเอง
	S๖ บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในการพัฒนาองค์กรและการให้บริการประชาชน
	S๗ มีการบริหารจัดการด้านแผนพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร และแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ โดยทุกภาคส่วนมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และยึดถือกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
	S๘ มีระบบการมอบหมายงาน การประสานงาน การตรวจสอบ และการควบคุมภายในที่เหมาะสม ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความเป็นระบบและสามารถลดขั้นตอนการบริหารงานได้

ประเด็นการวิเคราะห์	รายละเอียด
จุดอ่อน (Weaknesses : W)	W๑ สภาพภูมิประเทศและพื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่ป่าและพื้นที่ห่างไกล เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึงบริการของประชาชน
	W๒ ประชาชนบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของประชาชนในพื้นที่
	W๓ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีรายได้ค่อนข้างน้อย ส่งผลต่อความสามารถในการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ
	W๔ การเข้าถึงบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของประชาชนบางพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง
	W๕ การพัฒนาบุคลากรยังจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
โอกาส (Opportunities : O)	O๑ นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมการกระจายอำนาจและการปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ อปท. มีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
	O๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน
	O๓ หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทในการสนับสนุนองค์ความรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	O๔ เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลมีความก้าวหน้า สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการ การให้บริการประชาชน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
	O๕ มีช่องทางในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง ระบบออนไลน์ และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

ประเด็นการวิเคราะห์	รายละเอียด
อุปสรรค (Threats : T)	T๑ สภาพพื้นที่บางส่วนมีความทุรกันดารและอยู่ห่างไกล ทำให้ประชาชนมีข้อจำกัดในการเดินทางเข้าถึงบริการของเทศบาล
	T๒ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง
	T๓ การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในพื้นที่ห่างไกลยังมีข้อจำกัด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงบริการของประชาชน
	T๔ โครงสร้างพื้นฐานและเส้นทางคมนาคมบางส่วนชำรุดหรืออยู่ในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านภูมิประเทศ ส่งผลกระทบต่อการเดินทาง การขนส่ง และการให้บริการประชาชน
	T๕ มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน และอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	T๖ การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ และนโยบายภาครัฐมีความต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องติดตามและปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๒.๔.๑ หลักการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัย	ประเด็นที่พบ	ความต้องการพัฒนา
จุดแข็ง (S)	บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และการพัฒนางาน
จุดอ่อน (W)	บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง	จัดทำแผนฝึกอบรม/พัฒนารายบุคคล และพัฒนาตามสายงาน
โอกาส (O)	มีหน่วยงานและระบบออนไลน์ที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมการอบรมทั้งแบบ On-site และ Online รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง
โอกาส (O)	เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทต่อการทำงานมากขึ้น	พัฒนาทักษะด้าน Digital Literacy, ระบบสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน
อุปสรรค (T)	กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการมีการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง
อุปสรรค (T)	อัตรากำลังมีจำกัด บุคลากรต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน	พัฒนาทักษะการบริหารเวลา การจัดลำดับความสำคัญ และการทำงานแบบบูรณาการ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. งานตรวจสอบภายใน
๒. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน
๓. งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภทการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี
๔. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
๕. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินการเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
๖. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
๗. งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
๘. งานธุรการ

รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๑.๑ งานกิจการคณะผู้บริหาร
๑.๒ งานกิจการสภาเทศบาล
๑.๓ งานธุรการ
๑.๔ งานราชการทั่วไปของเทศบาล
๑.๕ งานเลือกตั้ง
๑.๖ งานการประชุม
๑.๗ งานประชาสัมพันธ์
๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๒.๑ งานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง
๒.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
๒.๓ งานสิทธิและสวัสดิการ
๒.๔ งานสรรหาและเลือกสรร
๒.๕ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
๒.๖ งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
๓. งานแผนงานและงบประมาณ
๓.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓.๒ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
๓.๓ งานนโยบายและแผน
๔. งานนิติการ
๔.๑ งานกฎหมาย
๔.๒ งานนิติกรรมสัญญา
๔.๓ งานวินัย
๔.๔ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕.๒ งานประสานงานช่วยเหลือประชาชน
๖. งานสวัสดิการสังคม
๖.๑ งานพัฒนาชุมชน
๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๖.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนารายได้
๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน
๕. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
๖. งานระเบียบการคลัง
๗. งานบริหารงานคลัง
๘. งานสถิติการคลัง
๙. งานจัดหาพัสดุ
๑๐. งานทะเบียนทรัพย์สิน
๑๑. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
๑๒. งานบำเหน็จบำนาญ
๑๓. งานบริหารงานทั่วไป
๑๔. งานธุรการ
๑๕. งานบริหารสัญญา

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานสาธารณูปโภค
๓. งานการโยธา
๔. งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
๕. งานวิศวกรรมโยธา
๖. งานสำรวจและออกแบบ
๗. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๘. งานควบคุมการก่อสร้าง
๙. งานจัดการคุณภาพน้ำ
๑๐. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า
๑๑. งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
๑๒. งานประมาณราคา
๑๓. งานจัดทำราคากลาง
๑๔. งานธุรการ
๑๕. งานบริหารงานทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)

๑. งานบริหารงานสาธารณสุข
๑.๑ งานวางแผนสาธารณสุข
๑.๒ งานเผยแพร่และฝึกอบรม
๑.๓ งานสัตว์แพทย์
๑.๔ งานธุรการ
๑.๕ งานการเงินและบัญชี
๒. งานจัดการสิ่งแวดล้อม
๒.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
๒.๒ งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๒.๓ งานรักษาความสะอาด
๓. งานหน่วยบริการสาธารณสุข (รพ.สต.)
๓.๑ กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข
๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๓.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล
๓.๑.๓ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข
๓.๑.๔ งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ
๓.๑.๕ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ
๓.๑.๖ งานหลักประกันสุขภาพ
๓.๑.๗ งานสุขภาพภาคประชาชน
๓.๑.๘ งานกฎหมายสาธารณสุข

<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>

๑. งานแผนงาน/โครงการ ๒. งานส่งเสริมสุขภาพ
๓. งานป้องกันควบคุมโรค
๔. งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข
๕. งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย
๖. งานทันตสาธารณสุข
๗. งานแพทย์แผนไทย

<u>กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว</u>

๑. งานแผนงาน/โครงการ
๒. งานรักษาพยาบาล
๓. งานป้องกันควบคุมโรค
๔. งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก
๕. งานเภสัชสาธารณสุข
๖. งานส่งต่อผู้ป่วย
๗. งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน
๘. งานฟื้นฟูสภาพ

กองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๓. งานแผนงานและโครงการ
๔. งานวิชาการ
๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๗. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๘. งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๐. งานบริหารงานทั่วไป
๑๑. งานธุรการ

13

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้วิเคราะห์ภารกิจและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังข้าราชการพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลด้วย และเพื่อให้บริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
บริหารท้องถิ่น (๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา)								
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๘ ต.ค. ๖๘ (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล (๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา)								
๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. นิติกร (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./**ชง.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๗. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (**ปง.**/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง/**ชง.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา)								
๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา)								
๑. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
กองคลัง (๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา)								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. นักวิชาการคลัง (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./**ชก.**)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕. นักวิชาการพัสดุ (**ปก.**/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-

14

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา)								
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา)								
๑. คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)
กองช่าง (๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา)								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค.๖๖
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา)								
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา)								
๑. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา)								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๘ (อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.)
๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ต.ค. ๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา)								
๑. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
๒. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
รพ.สต.เชียงเคี่ยน (๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา)								
๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๔. พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม (๒ อัตรา) เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๕. แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖
๖. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๘. เจ้าพนักงานเภสัช (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ มิ.ย. ๖๖

15

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา (๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา)								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (๑ อัตรา)
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา)								
๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ศพด. ตำบลเชียงเคี่ยน (๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา)								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๙ ก.ย. ๖๗
๒. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑ อัตรา) เมื่อ ๓๐ ก.ย. ๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา)								
๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา)								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวมอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	**๖๓**	**๖๘**	**๖๘**	**๖๘**	**+๕**	**-**	**-**	**-**

หมายเหตุ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี"

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้วิเคราะห์ข้อมูลจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์กร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ป.ตรี หรือ เทียบเท่า	ป.โท หรือ เทียบเท่า	ป.เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล	-	-	๓	๑๒	๙	-	**๒๔**
ข้าราชการ/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	๑	๓	๒	-	-	**๖**
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	**-**
พนักงานจ้าง	-	๑๘	๒	๑	-	-	**๒๑**
รวม	**-**	**๑๙**	**๘**	**๑๕**	**๙**	**-**	**๕๑**
คิดเป็นร้อยละ	**๐**	**๓๗.๒๕**	**๑๕.๖๙**	**๒๙.๔๑**	**๑๗.๖๕**	**-**	**๑๐๐**

16

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาล ในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ทำการวิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล ในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสมการคำนึงถึงหลักความอาวุโสความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรด้วย

พนักงานเทศบาล

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น	๑. นักบริหารงานทั่วไป ๒. นักบริหารงานการคลัง ๓. นักบริหารงานช่าง ๔. นักบริหารงานการศึกษา ๕. นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นิติกร ๕. นักวิชาการศึกษา ๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗. นักวิชาการคลัง ๑๐. นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๑. นักวิชาการพัสดุ ๑๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๓. วิศวกรโยธา ๑๔. นักวิชาการสาธารณสุข ๑๕. พยาบาลวิชาชีพ ๑๖. แพทย์แผนไทย	๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ ๔. นายช่างโยธา ๕. นายช่างไฟฟ้า ๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๘. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑๐. เจ้าพนักงานเภสัช

ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

สายงานบริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑. ครู

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. พนักงานขับรถยนต์
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒. คนงาน
๓. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓. ยาม
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	

17

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กร และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ								คน	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	**๑**	**๕๒.๐๐**
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๒	๑	๑	**๔**	**๕๐.๗๕**
วิชาการ	-	-	-	๒	๕	๓	๓	-	**๑๓**	**๔๓.๙๒**
ทั่วไป	-	-	๑	๒	๒	-	๒	-	**๗**	**๔๐.๕๗**
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	๑	๒	**๓**	**๕๕.๓๓**
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**	**-**
พนักงานจ้าง	-	๒	๕	๒	๕	๔	๓	๒	**๒๓**	**๔๑.๕๗**
รวม	**-**	**๒**	**๖**	**๖**	**๑๒**	**๙**	**๑๑**	**๕**	**๕๑**	**๔๓.๒๗**
คิดเป็นร้อยละ	**-**	**๓.๙๒**	**๑๑.๗๖**	**๑๑.๗๖**	**๒๓.๕๓**	**๑๗.๖๕**	**๒๑.๕๗**	**๙.๘๐**	**๑๐๐**	**-**

18

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของพนักงานเทศบาล โดยศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความภาคภูมิใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เสริมสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๐๐	๘๐.๐๐	๔.๐๐	๘๐.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๓.๙๐	๗๘.๐๐	๔.๐๕	๘๑.๐๐
วิชาการ	๔.๐๖	๘๑.๒๐	๓.๘๒	๗๖.๔๐
ทั่วไป	๓.๙๔	๗๘.๘๐	๓.๘๐	๗๖.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๑๐	๘๒.๐๐	๓.๙๐	๗๘.๐๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๔.๑๕	๘๓.๐๐	๓.๙๔	๗๘.๘๐
เฉลี่ยรวม	**๔.๐๒**	**๘๐.๔๐**	**๓.๙๒**	**๗๘.๔๐**
เฉลี่ยรวมต่องานและต่อองค์กร	**ระดับ ๓.๙๗**		**ร้อยละ ๗๙.๔๐**	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปีขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานช่าง	-	-	๑	๑
รวม		-	-	๑	๑

19

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์กรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๓.๑.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ หมายถึง จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์กรทั้งสิ้น ๖๘ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓.๑.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้กำหนด หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ดังนี้

๓.๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๓.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

20

๓.๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กร การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๓.๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ประกอบด้วย

๓.๓.๑ การปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๓.๓.๒ การฝึกอบรม การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

๓.๓.๓ การศึกษา หรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

21

๓.๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

๓.๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ได้แก่

(๑.) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรเป็นวิธีการให้ความรู้ (Knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(๒.) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยน โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

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

22

(๔.) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

(๕.) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนา ขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

(๖.) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

(๗.) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กร สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นหรือร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นต่อไป

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กร ดังนี้

๓.๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๓.๔.๒ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓.๔.๓ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ หนังสือราชการงานด้านช่าง

๓.๔.๔ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

23

๓.๔.๕ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ประกาศกำหนดเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

<u>จริยธรรมหลัก</u>

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<u>จริยธรรมทั่วไป</u>

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

24

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้ข้อมูลบุคลากรเป็นปัจจุบันเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนดและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑. บริหารท้องถิ่น										
๑	-	ปลัด ทต.เชียงเคี่ยน	กลาง	-	-	-	-	-	-	-
๒	นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์	รองปลัด ทต.เชียงเคี่ยน	ต้น	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์นโยบายสาธารณะ)	๒๒ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒. สำนักปลัดเทศบาล										
๑	นางณัฐกฤตา เชยบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๖ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๒	นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๓	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	-
๔	นางสาวขวัญวิภา ฐานะกอง	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	วท.บ. (ชีววิทยาประยุกต์)	๒๒ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๕	นายฉัตรชัย มุงเมือง	นิติกร	ชก.	น.บ. (นิติศาสตรบัณฑิต)	๘ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	-
๖	นางสาวสุรางค์ รัตนภิญโญกุล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต)	๑๑ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๗	สิบเอกสิทธิภัทร จารุพรรณ์	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	ร.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๘	สิบเอกปุณยวีร์ ศรีโท	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	ปวส.เครื่องกล(เทคนิคยานยนต์)	๒๕ ปี ๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓. กองคลัง										
๑	นางวัลภา มณีวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	บัญชีบัณฑิต	๒๒ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๒	นางสาววรรณภา บานใจ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บัญชีบัณฑิต	๒๑ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๓	นางสาวละอองดาว ไชยมงคล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๐ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๔	นางสาวปาณิสรา ทองหลิ้ม	นักวิชาการคลัง	ชก.	บธ.ม. (การจัดการ)	๑๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง		-	-	-
๕	นางธัญรดา ธิปาระ	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑ วัน	-	๑	-	-	-
๔. กองช่าง										
๑	นายพิเชษฐ คำนวล	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ป.ตรี (บริหารงานก่อสร้าง)	๒๘ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๒	-	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	-
๓	นายจิรวัฒน์ มูลชนะ	นายช่างโยธา	ชง.	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๘ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	-
๔	นายชุติพนธ์ ปันนวน	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม)	๘ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๑	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	-	-	-	-	-	-	-
๒	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน (รพ.สต.)										
๑	นายฤทธิรงค์ หน่อแหวน	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สธ.ม.(สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๙ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๒	นางสาวดาริณี ราชคม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สธ.ม.(สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๗ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๓	น.ส. พิมพ์นารา ลิ้มตั้งวัฒนากุล	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สธ.บ. (สาธารณสุขศาสตบัณฑิต)	๑๔ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๔	นางศิภัชรดา จันทร์ใจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.(พยาบาลศาสตร์)	๑๐ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ	-	-	-	-
๕	-	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	-
๖	-	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	-
๗	-	แพทย์แผนไทย	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	-
๘	นางประกายศรี ภักดี	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ปวส.สาธารณสุขศาสตร (ทันตสาธารณสุข)	๔ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข				
๙	น.ส. ณภัทรารัตน์ ผาบไชย	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	สธ.ม. (บริหารงานสาธารณสุข)	๑๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข				
๗. กองการศึกษา										
๑	นายสุริยัน ไชยดวงคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	ร.ม. (รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต)	๒๑ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๒	นางณัจยา ศรีโชติ	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ร.ม. (รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต)	๒๓ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๓	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชง.	-	-	-	-	-	-	-
๔	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปก./ชง.	-	-	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๘. ศพด. ตำบลเชียงเคี่ยน										
๕	-	ครู	ครูผู้ช่วย/ชก.	-	-	-	-	-	-	-
๖	นางเพ็ญศรี ไชยโย	ครู	ชก.	คศ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก/ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-
๙. หน่วยตรวจสอบภายใน										
๑	นางสาวศิลา สิงห์คำ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	ศศ.บ. (การจัดการบัญชี)	๒๐ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
รวม							๑	-	-	-

29

ส่วนที่ ๔
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ค่านิยม รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ดังนี้ ***"พัฒนาตน พัฒนาทีมงาน บริหารเชิงรุก"***

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้จัดทำพันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย

๔.๒.๑ พัฒนาบุคลากรองค์กรให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๔.๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔.๒.๓ พัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔.๒.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๔.๒.๕ พัฒนาบุคลากรขององค์กรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๒.๖ พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์กร

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้จัดทำค่านิยมขององค์กรเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ***"ซื่อสัตย์ โปร่งใส ใส่ใจบริการ พัฒนางานเป็นทีม ยึดประโยชน์ประชาชน"***

30

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

๔.๔.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร

๔.๔.๒ องค์กรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล

๔.๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.๔.๔ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔.๔.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ (บาท)			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความ สามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	-	๑๐,๐๐๐	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	-	๓๐,๐๐๐	-	-	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			**๒**	-	-	**๔๐,๐๐๐**	-	-	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๘	๖๘	๖๘	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓	-	๓	๑๕,๐๐๐	-	๑๕,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิตอล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิตอลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิตอล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๘	๖๘	๖๘	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
	๒. โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖๘	๖๘	๖๘	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑. การพัฒนาตนเอง ๒. การสัมมนา	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
รวม			**๒๐๗**	**๒๐๔**	**๒๐๗**	**๓๖๕,๐๐๐**	**๓๕๐,๐๐๐**	**๓๖๕,๐๐๐**	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑. บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓	๓	๓	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กร	๑. โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓๐	๓๐	๓๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
รวม			**๑๐๑**	**๑๐๑**	**๑๐๑**	**๕๕,๐๐๐**	**๕๕,๐๐๐**	**๕๕,๐๐๐**	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑. บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑. โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรม จริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๘	๖๘	๖๘	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
	๒. โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๘	๖๘	๖๘	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑. การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
๒. บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑. โครงการจัดกีฬาของบุคลากรในองค์กร ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๘	๖๘	๖๘	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑. การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
	๒. โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงาน ทัศนศึกษาประจำปีขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๘	๖๘	๖๘	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
รวม			**๒๗๒**	**๒๗๒**	**๒๗๒**	**๕๒๐,๐๐๐**	**๕๒๐,๐๐๐**	**๕๒๐,๐๐๐**	-	-

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปีของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๑	๑	๔๐,๐๐๐	-	-	-
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๓๖๕,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	-
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๒	๒	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	-
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-
รวม		**๑๓**	**๑๑**	**๑๑**	**๙๘๐,๐๐๐**	**๙๒๕,๐๐๐**	**๙๔๐,๐๐๐**	-

36

ส่วนที่ ๕
การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๑.๑ บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๕.๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๕.๑.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรมีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีให้ระบุชื่อ สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๒.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๕.๒.๑

๕.๒.๓ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาลต่อไป

37

๕.๒.๔ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๒.๕ ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๕.๒.๖ กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕.๒.๗ กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๕.๓ ตัวชี้วัด

๕.๓.๑ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ที่	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
		พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕
๒	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓	ร้อยละของบุคลากรที่สามารถนำความรู้จากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๔	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ตามแผน	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕
๕	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับ "ดี" ขึ้นไป	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕
๖	ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๗	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐

38

๕.๓.๑ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	มีการศึกษาวิเคราะห์บริบทองค์กร ภารกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Training Needs Assessment : TNA) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผน
ระดับที่ ๒	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีองค์ประกอบครบถ้วน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
ระดับที่ ๓	แผนพัฒนาบุคลากรได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหรือผู้มีอำนาจ และประกาศใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานขององค์กร
ระดับที่ ๔	มีการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ พร้อมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
ระดับที่ ๕	มีการสรุปผล ประเมินผลสัมฤทธิ์ วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	กำหนดแนวทาง หลักสูตร และกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสมรรถนะประจำตำแหน่งและภารกิจขององค์กร
ระดับที่ ๒	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและกิจกรรมตามแผนพัฒนา
ระดับที่ ๓	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน และมีผลการประเมินความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
ระดับที่ ๔	บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น
ระดับที่ ๕	การพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพการให้บริการประชาชน การสร้างนวัตกรรม หรือการยกระดับผลการดำเนินงานขององค์กร

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
****

ด้วยเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๖ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรสังกัดให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมที่ดีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และเป็นการวางแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตาม ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตาม ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ ก.ท.จ. จังหวัด ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน



คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
ที่ ๓๔๓ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

****

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๔ ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ ข้อ ๓๐๐ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน	ประธาน
๒. ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่จัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ที่ ชร ๕๙๐๐๑/๖๐๖ **วันที่** ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่ ๓๔๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังนี้

(๑) นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
(๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๙) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ลักษณะงาน ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนราชการ รวมทั้งหลักเกณฑ์และแนวทางที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ในวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ตามระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่โดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่ ๓๔๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องการรับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา**

๓.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่น ๆ**

.....

.....

เลิกประชุมเวลา.....น.

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลกร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
****

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	บทบาทใน คณะกรรมการ	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสนั่น เชื้อเมืองพาน	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๓	นางวัลภา มณีวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นายพิเชษฐ์ คำนวล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕	นายฤทธิรงค์ หน่อแหวน	นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	กรรมการ		
๖	นายสุริยัน ไชยดวงคำ	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา	กรรมการ		
๗	นางณัฐกฤตา เชยบาล	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ / เลขานุการ		
๘	นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

.....

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสนั่น เชื้อเมืองพาน	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์	กรรมการ		
๓	นางวัลภา มณีวงศ์	กรรมการ		
๔	นายพิเชษฐ คำนวล	กรรมการ		
๕	นายฤทธิรงค์ หน่อแหวน	กรรมการ		
๖	นายสุริยัน ไชยดวงคำ	กรรมการ		
๗	นางณัฐกฤตา เชยบาล	กรรมการ /เลขานุการ		
๘	นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วนายสนั่น เชื้อเมืองพาน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและมอบหมายให้ นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์ รองปลัดเทศบาล ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองปลัดเทศบาล - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ที่ ๓๔๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

รองปลัดเทศบาล - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

๑.หลักการและเหตุผล
๒.วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓.หลักสูตรการพัฒนา
๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖.การติดตามและประเมินผล

- ให้ นางณัฐกฤตา เชยบาล กรรมการ/ เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เลขานุการฯ - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐–๒๕๗๒ ต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตลอดจนภารกิจ อำนาจหน้าที่ และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำโครงการและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาทบทวน และปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับบริบทและความจำเป็นขององค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล (สายงานผู้บริหาร)

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

๑.๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๑.๒ รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๓.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
๓.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๓.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
๓.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)
๓.๗ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)

๒. สายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

๒.๑ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
๒.๒ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
๒.๓ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒.๔ ตำแหน่ง นิติกร
๒.๕ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
๒.๖ ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง
๒.๗ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้

๒.๓ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒.๔ ตำแหน่ง นิติกร
๒.๕ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
๒.๖ ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง
๒.๗ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๒.๘ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ
๒.๙ ตำแหน่ง วิศวโยธา
๒.๑๐ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข
๒.๑๑ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ
๒.๑๒ ตำแหน่ง แพทย์แผนไทย
๒.๑๓ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา
๒.๑๔ ตำแหน่ง ครู
๒.๑๕ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๒.๑๖ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
๒.๑๗ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๒.๑๘ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒.๑๙ ตำแหน่ง นายช่างโยธา
๒.๒๐ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า
๒.๒๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๒.๒๒ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒.๒๓ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
๒.๒๔ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเภสัช
๒.๒๕ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒.๒๖ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒.๒๗ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ
๒.๒๘ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒.๒๙ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒.๓๐ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๒.๓๑ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา
๒.๓๒ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
๒.๓๓ ตำแหน่ง คนงาน

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

รองปลัดเทศบาล - หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมภิบาล

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u> เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางณัฐกฤตา เชยบาล)
คณะกรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
ประธานกรรมการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ที่ ชร ๕๙๐๐๑/๖๓๔ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

ด้วยเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนอยู่ระหว่างการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร จึงขออนุมัติดำเนินการ **สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน** โดยจัดทำแบบสำรวจเพื่อรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของบุคลากร และนำผลการสำรวจไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการสำรวจดังกล่าวต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นางณัฐกฤตา เชียบาล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล

/ความเห็น...

ความเห็น/ข้อสั่งการ นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

☑ เห็นชอบ/อนุมัติตามเสนอ ☐ ไม่เห็นชอบ/ไม่อนุมัติ

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ที่ ชร ๕๙๐๐๑/๖๓๕ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาล

ด้วยเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนอยู่ระหว่างการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการและภารกิจของเทศบาล รวมทั้งส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

ในการนี้ จึงขอแจ้งให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนดำเนินการตอบแบบสำรวจ **ความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร** ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เพื่อรวบรวมข้อมูลและนำผลการสำรวจไปใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(ลงชื่อ)

(นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นางณัฐกฤตา เชยบาล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล

/ความเห็น...

ความเห็น/ข้อสั่งการ นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

☑ เห็นชอบ/อนุมัติตามเสนอ ☐ ไม่เห็นชอบ/ไม่อนุมัติ

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ที่ ชร ๕๙๐๐๑/๖๖๕ **วันที่** ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานสรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

ตามที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นั้น

บัดนี้ การสำรวจดังกล่าวได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด โดยผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาในด้านต่อไปนี้

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงาน
๒. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
๓. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๔. การบริหารความเสี่ยงและความเข้าใจในองค์กร

และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ ๓.๙๗

ทั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารสรุปผลการสำรวจที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

(ลงชื่อ)
(นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....

.....

(ลงชื่อ)
(นางณัฐกฤตา เชยบาล)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความเห็น...

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เห็นชอบตามเสนอ

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวอาทิตยา วราห์วิโรจน์)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล

ความเห็น/ข้อสั่งการ นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

☑ เห็นชอบ/อนุมัติตามเสนอ ☐ ไม่เห็นชอบ/ไม่อนุมัติ

.....

.....

(ลงชื่อ)

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)

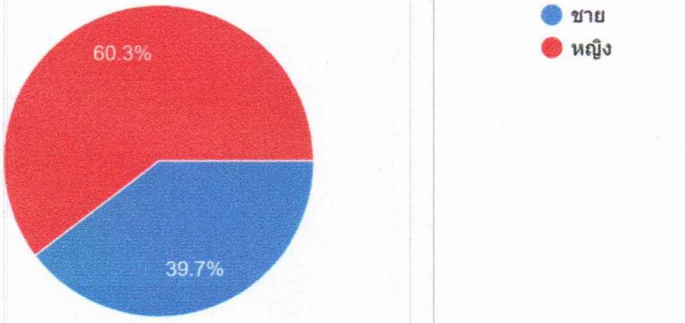
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

สรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

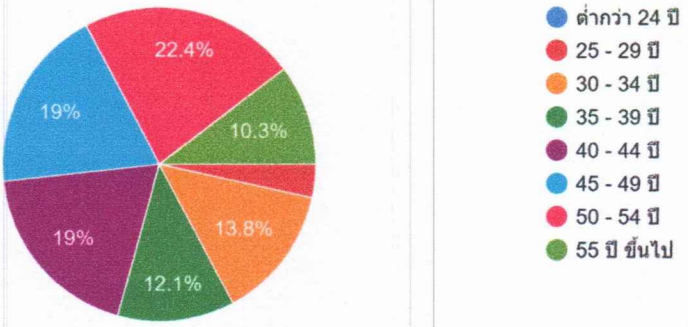
1.2 เพศ

คำตอบ 58 ข้อ



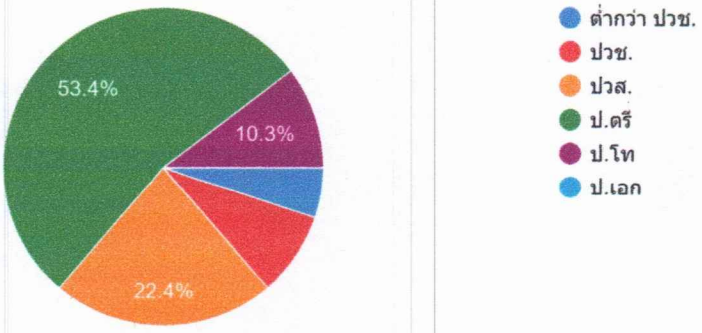
1.3 ช่วงอายุ

คำตอบ 58 ข้อ



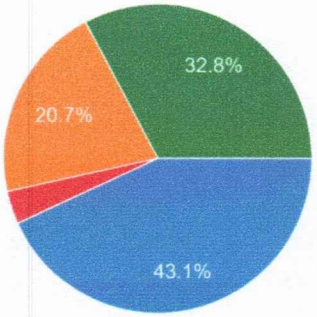
1.4 การศึกษา

คำตอบ 58 ข้อ



1.5 ประเภทบุคลากร

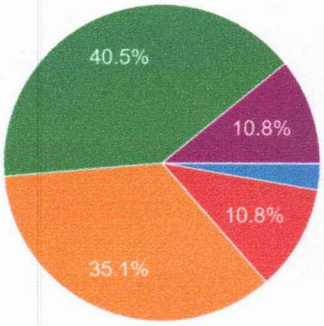
ตอบ 58 ข้อ



- พนักงานเทศบาล
- พนักงานครูเทศบาล
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

1.6 ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

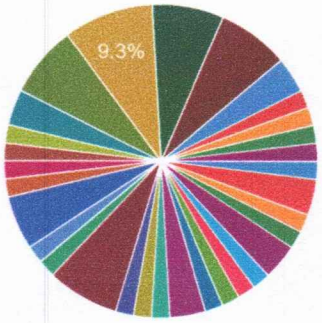
ตอบ 37 ข้อ



- บริหารท้องถิ่น
- อำนวยการท้องถิ่น
- วิชาการ
- ทั่วไป
- ข้าราชการหรือพนักงานครู

1.7 สายงาน

ตอบ 54 ข้อ

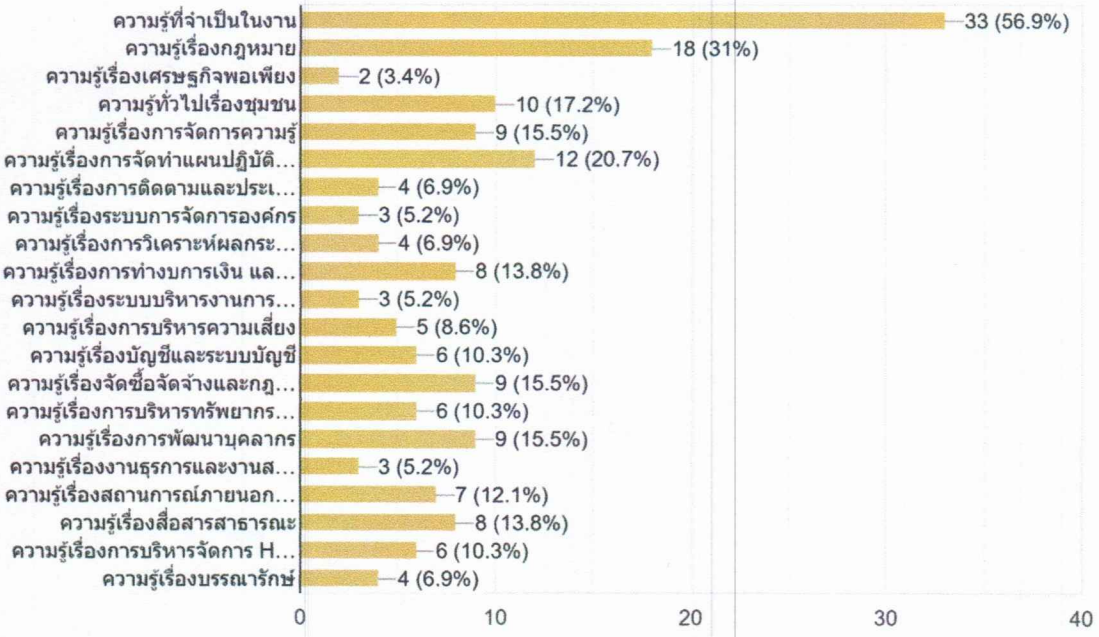


- วิศวกรรมโยธา
- พัฒนาชุมชน
- วิชาการศึกษา
- ปฏิบัติงานธุรการ
- ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
- ปฏิบัติงานพัสดุ
- ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้
- ปฏิบัติงานสาธารณสุข
- พยาบาล
- ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข
- คนงานทั่วไป
- ผู้ช่วยการพยาบาล
- บริหารงานท้องถิ่น
- บริหารงานทั่วไป
- บริหารงานการคลัง
- บริหารงานช่าง
- บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- บริหารงานการศึกษา
- เลขานุการและจัดการงานทั่วไป
- การเจ้าหน้าที่
- วิเคราะห์นโยบายและแผน
- นิติการ
- วิชาการเงินและบัญชี
- วิชาการคลัง
- วิชาการพัสดุ
- ตรวจสอบภายใน
- วิชาการเกษตร
- วิชาการสาธารณสุข
- ปฏิบัติงานช่างโยธา
- ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า
- ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กลุ่มบริการพื้นฐาน (คนงาน)
- กลุ่มสนับสนุน (พนักงานดับเพลิง, พนักงา...
- กลุ่มช่าง (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเ...
- สายงานการสอน

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาบุคลากร

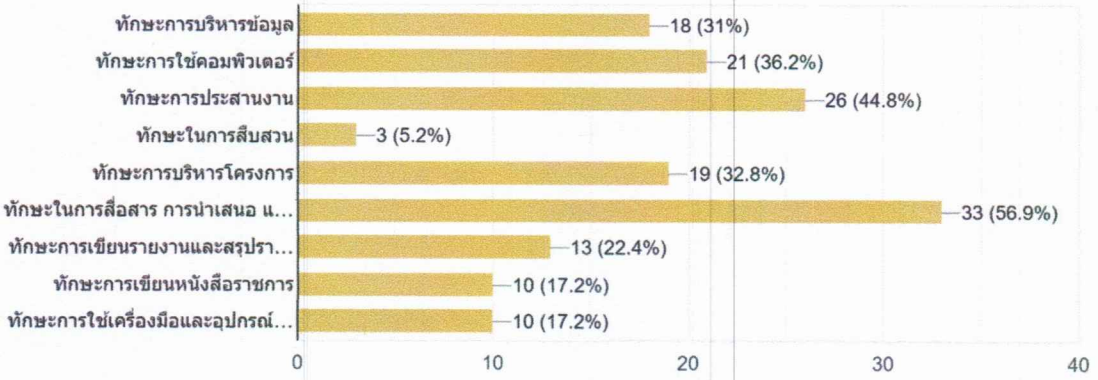
2.1 ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ความรู้)

ค่าตอบ 58 ข้อ



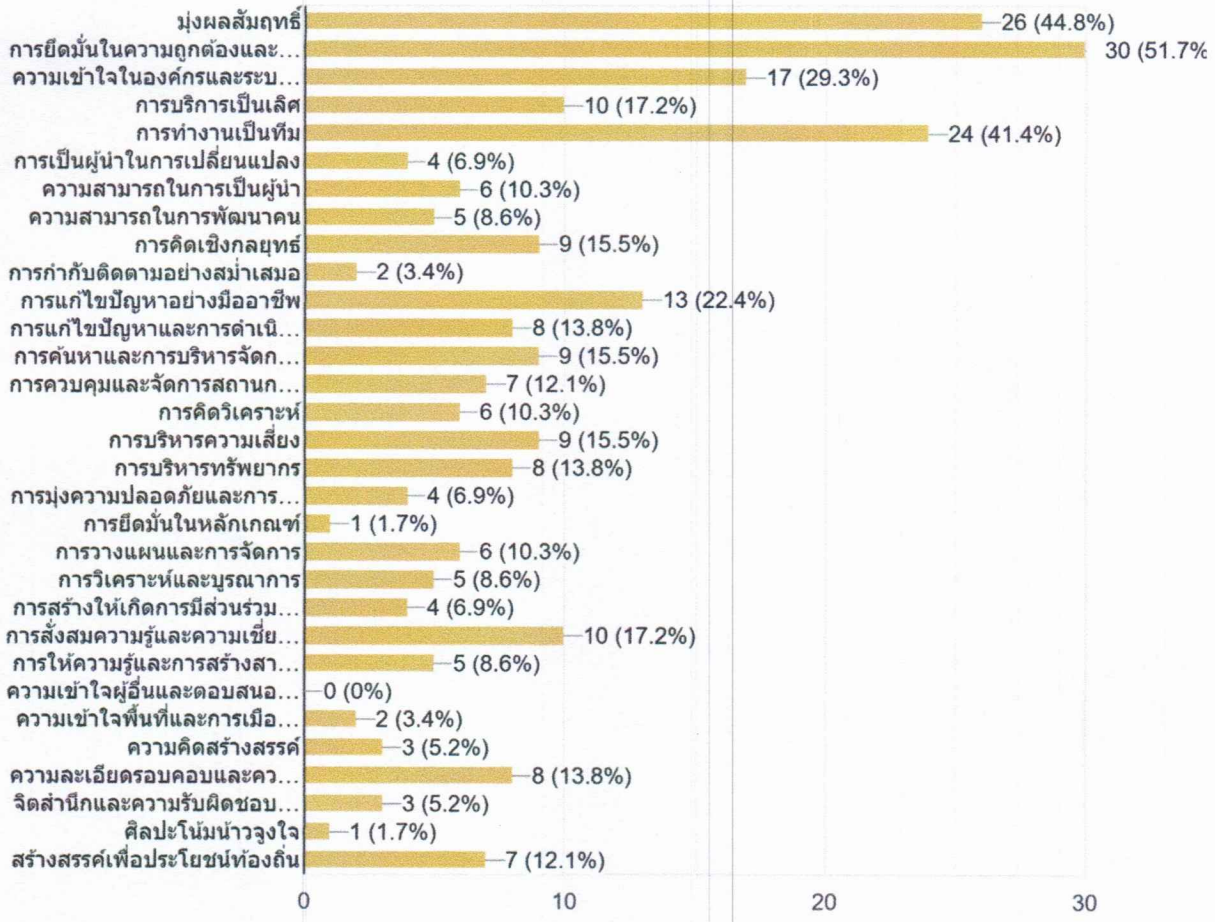
2.2 ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ทักษะ)

ค่าตอบ 58 ข้อ



2.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ)

ค่าตอบ 58 ข้อ



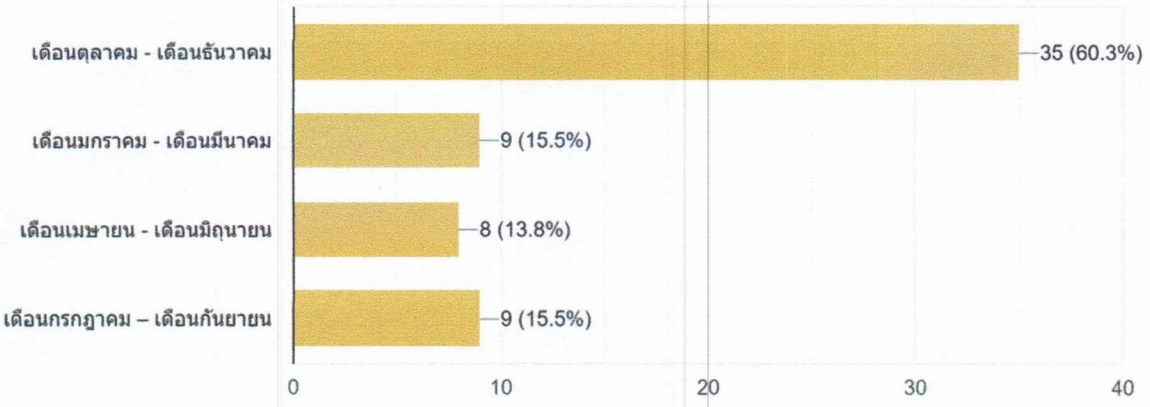
2.4 ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ตอบอย่างน้อย ๓ งาน)

จำนวนครั้งที่บุคลากรเสนอหัวข้อความต้องการพัฒนา จากผู้ตอบ 56 คน



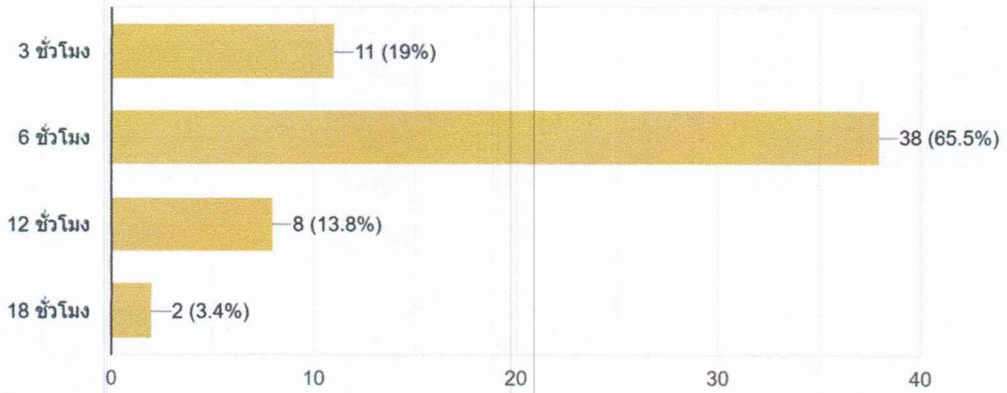
2.5 ช่วงระยะเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

ค่าตอบ 58 ข้อ



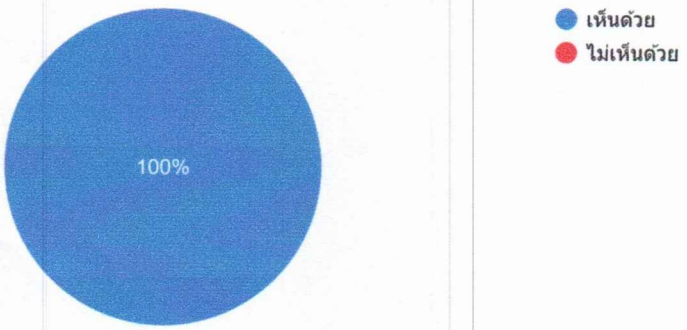
2.6 ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

ค่าตอบ 58 ข้อ



2.7 ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

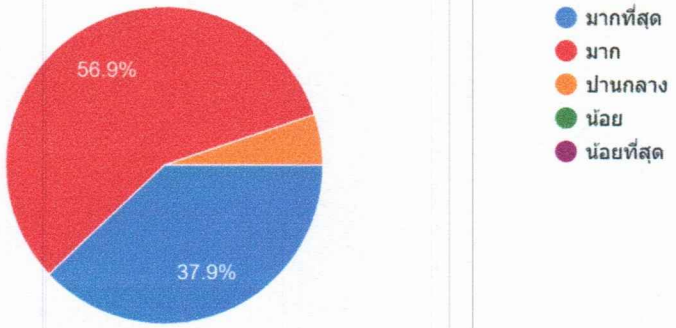
ค่าตอบ 58 ข้อ



ตอนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

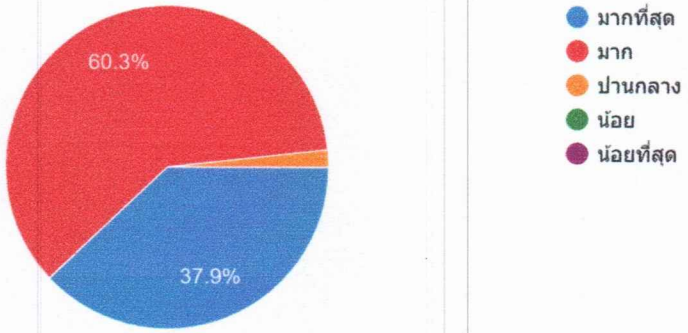
1.รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ

คำตอบ 58 ข้อ



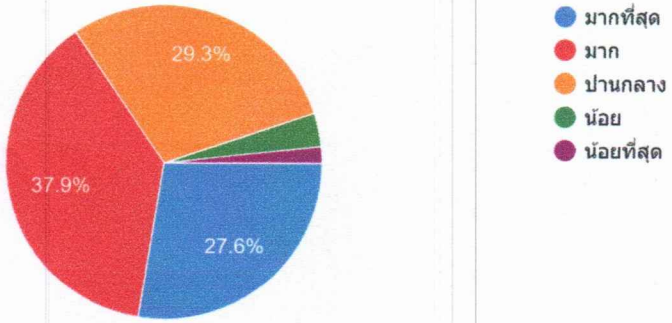
2.ยินดีทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

คำตอบ 58 ข้อ



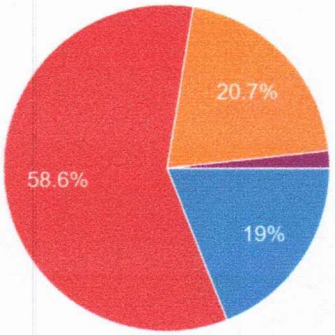
3.ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองทำงานอยู่

คำตอบ 58 ข้อ



4.มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

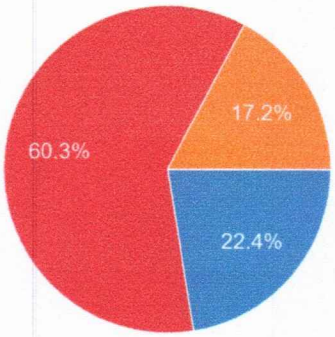
คำตอบ 58 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

5.รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง

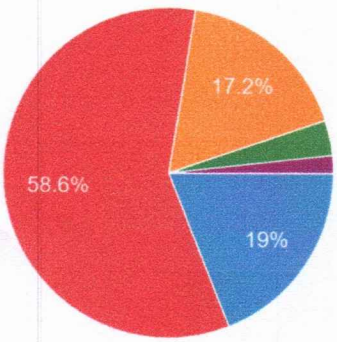
คำตอบ 58 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

6.สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

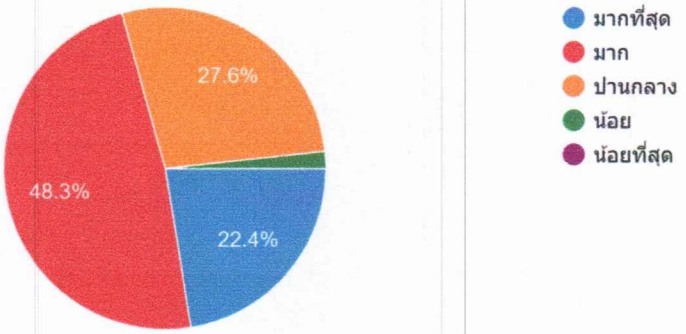
คำตอบ 58 ข้อ



- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

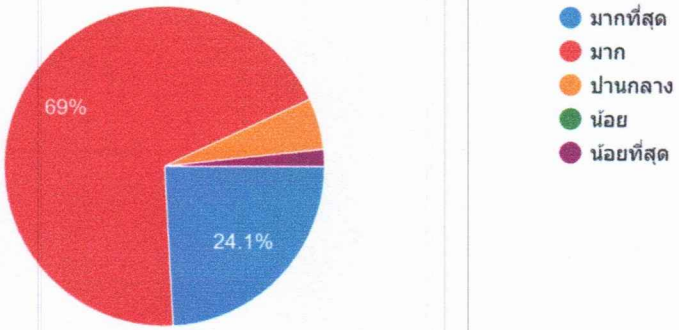
7.เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา

ค่าตอบ 58 ข้อ



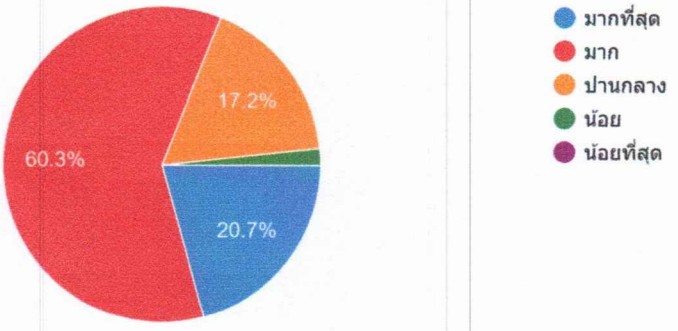
8.หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา

ค่าตอบ 58 ข้อ



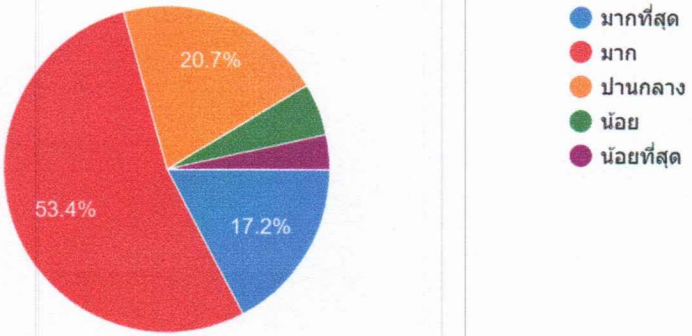
9.ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร

ค่าตอบ 58 ข้อ



10.พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

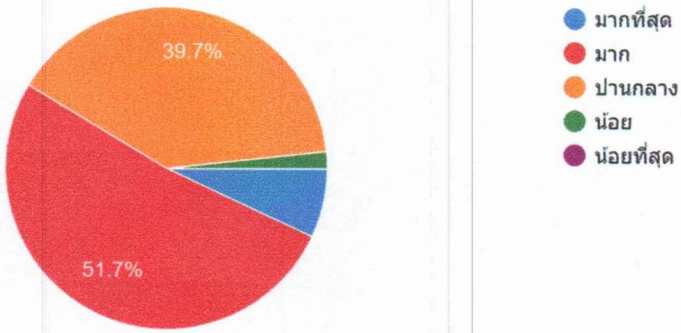
ค่าตอบ 58 ข้อ



ตอนที่ 4 ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา

ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา

ค่าตอบ 58 ข้อ



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด เพื่อรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นสำหรับใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๕๘ คนผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ครอบคลุม ๕ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น

๒) ด้านความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

๓) ด้านความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้อง

๔) ด้านความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

๕) ด้านความผูกพันต่องานและต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร ผลการสำรวจจะนำมาใช้เพื่อประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเทศบาล ตลอดจนวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและประชาชน เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหมาะสม

จากผลการสำรวจ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นฐานในการกำหนดแนวทางโครงการ และกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและภารกิจของเทศบาล รวมทั้งส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ จึงอาศัยอำนาจตามหมวด ๒ ข้อ ๑๗ (๕) แห่งข้อกำหนด ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีความเข้าใจในประมวลจริยธรรมมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ควรแก่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ทั้งในส่วนของจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

<u>จริยธรรมหลัก</u>

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่าง ถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนั่น เชื้อเมืองพาน)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอโนชา เขื่อนเมฆ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ