



แผนพัฒนาบุคลากร

ของเทศบาลตำบลแม่สาย

อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลแม่สาย มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สาย ให้เป็นไปตามระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล และประกาศเทศบาลตำบลแม่สาย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้กำหนดกิจกรรมและโครงการให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลแม่สาย โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการสร้างทัศนคติให้มีแนวความคิดของการมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาองค์กร อันจะเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลแม่สายต่อไป แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่สาย เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลแม่สาย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑

๑.๒ วัตถุประสงค์

๓

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากร

๓

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาคูคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของคูคลากร

๗

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๗

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๙

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๐

๒.๗ การจำแนกระดับคุณภาพทางการศึกษาของคูคลากร

๑๙

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๙

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒๐

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

๒๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาคูคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๒๒

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒๒

๓.๓ วิธีการพัฒนาคูคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๓

๓.๔ การพัฒนาคูคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๕

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๒๖

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

๒๗

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔๕

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔๕

๔.๓ ค่านิยม

๔๕

๔.๔ เป้าประสงค์

๔๖

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

๔๖

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาคูคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕๒

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕๒

๕.๓ บทสรุป

๕๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๕๔
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๕๙
๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร	๖๐
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๖๑
๕. สำเนาประกาศเทศบาลตำบลแม่สาย เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	๗๔

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

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

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

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

(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) , สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) /สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.), สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลแม่สาย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลแม่สาย ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานเทศบาล และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สายจังหวัดเชียงรายในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหาร และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาล และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือ และประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

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

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

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

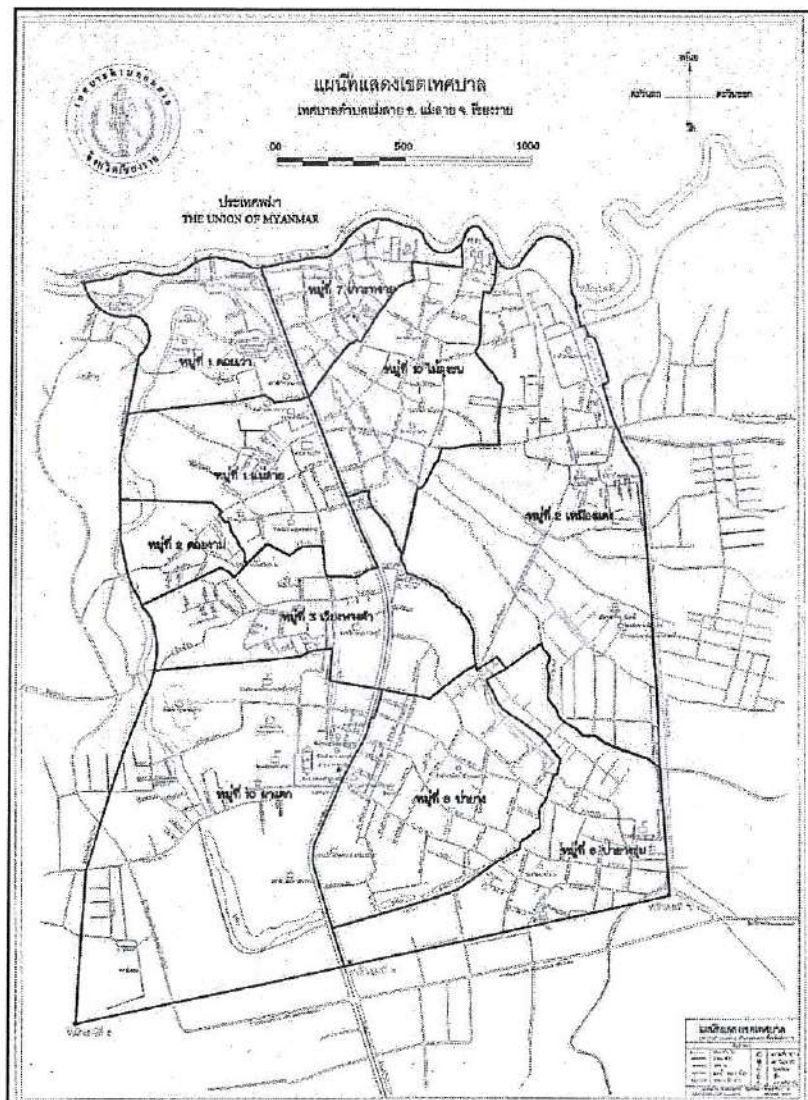
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่สาย วิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เป็นอำเภอที่อยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดเชียงราย ติดกับชายแดนไทยกับประเทศเมียนมาร์ อยู่ห่างจากอำเภอเมืองเชียงราย ประมาณ ๖๓ กิโลเมตร มีพื้นที่จำนวน ๕.๑๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓,๒๐๖ - ๑ - ๐๐ ไร่

ภาพแสดงที่ตั้งและอาณาเขตของเทศบาลตำบลแม่สาย



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๒) การขนส่งมวลชนบริเวณหน้าด่านพรมแดน
- ๓) การสาธารณูปการ
- ๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) การจัดให้มีตลาด
- ๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากเอกชน

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ที่ดิน
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

อำนาจหน้าที่



(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๕. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง การกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๖. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๘. การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๙. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๑๐. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๑. ภารกิจอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(๒) การกิจจริง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลแม่สายว่า มีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลแม่สาย เช่น

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลแม่สาย ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใด ที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลแม่สาย เช่น

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม ^{สิ่งแวดล้อม} เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลแม่สายว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และเทศบาลตำบลแม่สาย สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลแม่สาย ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลแม่สาย เช่น

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

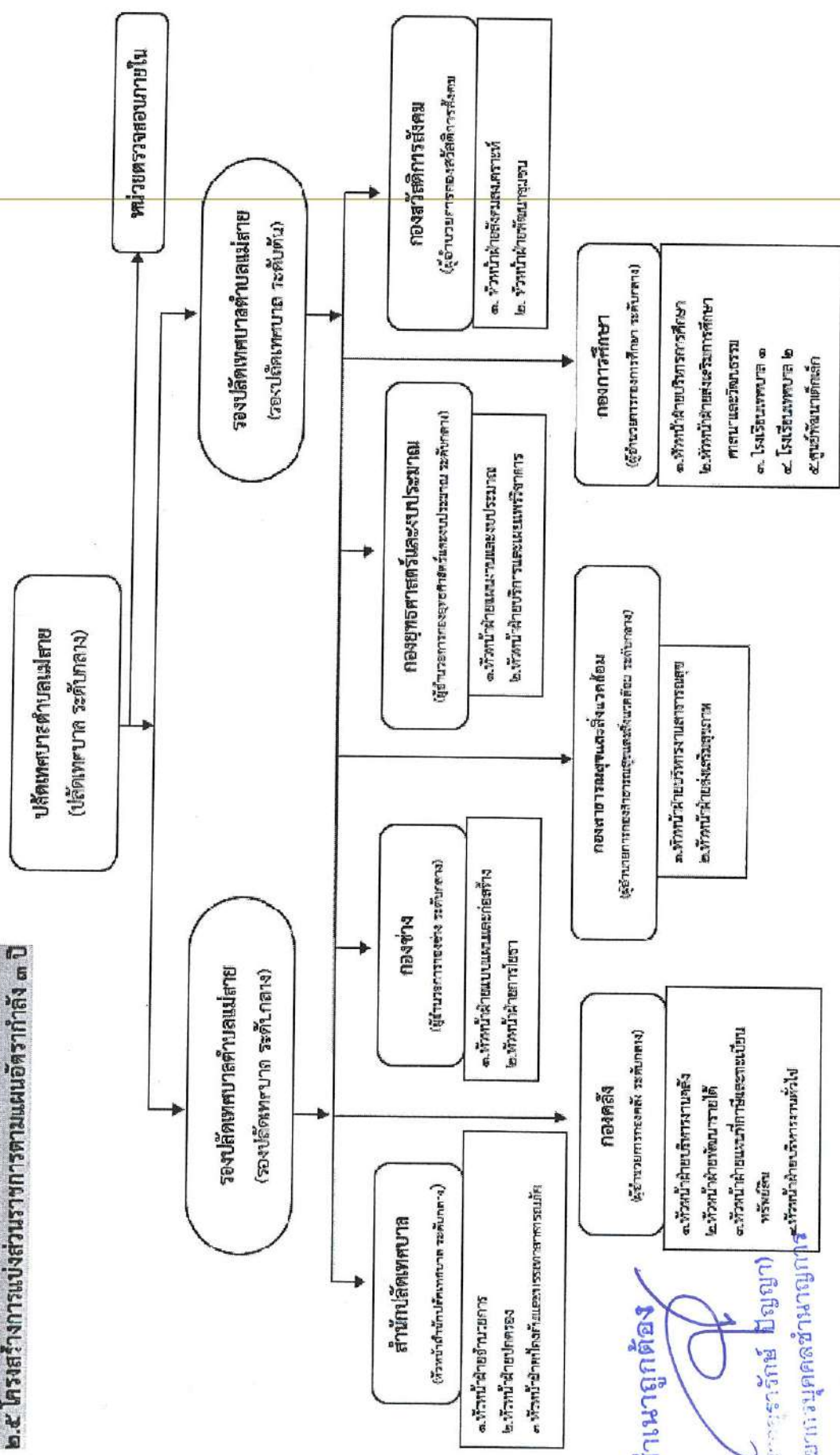
๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวจุฑารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุภาวดี ปัญญา)

นักบริหารงานบุคคลชำนาญการพิเศษ

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองยุทธศาสตร์	กองการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม	รวม
วิเทศสัมพันธ์	๓	๐	๔๔	๒๔	๒๔	๕๒	๓๓	๓๓	๑๑	๒๔๔
วัง	๐	๑	๕	๓	๔	๖	๔	๖	๑	๓๑
รวม	๓	๑	๔๙	๒๗	๒๘	๕๘	๓๗	๓๙	๑๒	๒๘๕

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่สาย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	3	3	3	3	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร ชำนาญการพิเศษ	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนิติกร	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ30 มี.ย.2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานเทคนิค ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 29 พ.ค.2566
เจ้าพนักงานเทคนิค ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานเทคนิค	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	6	6	6	6	-	-	-	
พนักงานเทคนิค	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานวิทยุ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
คนงาน	4	4	4	4	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา/ว่างเมื่อ 1 พ.ค.2566
รวม	47	49	49	49	+2			
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 29 พ.ค.2566
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 3 ก.พ.2563
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	

(นางสาวกฤติภาส ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	4	4	4	4	-	-	-	
ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	27	28	28	28	+1			
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-			
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1				
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 16 ม.ค.2566

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุรารักษ์ ปัญญา)
นักบริหารงานบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 1 พ.ค.2566 "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท."
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 1 ต.ค.2560
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	12	12	12	12	-	-	-	
รวม	28	29	29	29	+1			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามเอกสารหมายเลข 1-6
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 1 ส.ค.2561 "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท."
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรุณรัตน์ ปัญญา)
นักวิชาการบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 30 ธ.ค.2564
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานประจำรถยนต์	5	5	5	5	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถยนต์	17	17	17	17	-	-	-	
คนงาน	14	14	14	14	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 30 ธ.ค.2564
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ	1	1	1	1	-	-	-	
นายสัตวแพทย์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 30 ธ.ค.2564
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	56	58	58	58	+2			
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 1 พ.ค.2566
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ								
หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)

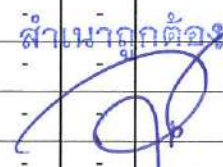
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 3 ต.ค.2565
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 27 ก.ย.2565
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	16	17	17	17	+1			
กองการศึกษา (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 1 ต.ค.2560 "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันตนาการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดพรหมวิหาร)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา อันดับ คศ.3)	1	1	1	1	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา อันดับ คศ.3)	1	1	1	1	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา อันดับ คศ.2)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)
-นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.-	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 1 มี.ค.2565
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.-	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 15 ก.พ.2565
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.-	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 1 ธ.ค.2565
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	


 (นางสาวสุรารักษ์ ปัญญา)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	4	4	4	4	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดป่ายาง)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 4 ม.ค.2565 "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.-	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 1 พ.ย.2564
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	2	2	2	2	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพรหมวิหาร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู เงินเดือนอันดับ คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3				

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	87	88	88	88	+1			
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	11	12	12	12				
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ 17 ต.ค.2565
รวม	1	1	1	1				
รวมทั้งสิ้น	276	285	285	285	+9	-	-	

หมายเหตุ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี


 (นางสาวอรุณรักษ์ ปิยญา)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลแม่สายได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สายที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลแม่สายวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๒	-	๒๗	๒๔	-	๕๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑๔	๓๘	-	๕๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๕	๑	๓	-	-	๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๑๕	๙	๓๙	-	-	๗๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๑	๒๔	๒	๑๐	-	-	๖๗
รวม	๔๑	๔๖	๑๒	๙๓	๖๒	-	๒๕๔
คิดเป็นร้อยละ	๑๖.๑๔	๑๘.๑๑	๔.๗๒	๓๖.๖๑	๒๔.๔๒	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่สายได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่สายที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร ๕) นิติกร ๖) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการคลัง ๙) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๐) นักวิชาการพัสดุ	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานทะเบียน ๓) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๗) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๘) นายช่างโยธา ๙) นายช่างไฟฟ้า ๑๐) เจ้าพนักงานเทศกิจ ๑๑) เจ้าพนักงานป้องกันและ

(นางสาวสุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๑๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๒) นักประชาสัมพันธ์ ๑๓) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๔) นักวิชาการสาธารณสุข	บรรเทาสาธารณภัย
		๑๕) พยาบาลวิชาชีพ ๑๖) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๗) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๘) นายสัตวแพทย์ ๑๙) วิศวกรโยธา ๒๐) นักพัฒนาชุมชน ๒๑) นักสังคมสงเคราะห์ ๒๒) นักวิชาการศึกษา ๒๓) นักวิชาการวัฒนธรรม ๒๔) นักสันทนการ ๒๕) นักจัดงานเทศกาล	

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลแม่สาย ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น							๑	๒	๓	๕๕.๓๓
อำนวยการท้องถิ่น					๖	๕	๕	๔	๒๐	๔๘.๘๕
บริหารสถานศึกษา						๒	-	๑	๓	๔๖.๖๗
วิชาการ		๑	๕	๒	๕	๖	๑	-	๒๐	๓๙.๘๕
ทั่วไป			๓	๒	๒	๒	-	๑	๑๐	๔๐.๘๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา			๓	๕	๑๕	๑๔	๗	๕	๔๙	๔๕.๑๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	๒	๓	๕	๑๐	๕๓.๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๘	๑๖	๖	๑๗	๑๐	๑๐	๕	๗๒	๔๒.๘๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๙	๑๑	๑๐	๘	๑๖	๕	๕	๖๗	๔๐.๖๕
รวม	๓	๑๘	๓๘	๒๕	๕๓	๕๗	๓๒	๒๘	๒๕๔	๔๕.๙๐
คิดเป็นร้อยละ	๑.๑๘	๗.๐๙	๑๔.๙๖	๙.๘๔	๒๐.๘๗	๒๒.๔๔	๑๒.๖๐	๑๑.๐๓	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลแม่สาย ได้ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่สาย ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๑
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	๑	๑
๔	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	๑	๑
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑
รวม		๒	-	๓	๕

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลแม่สายได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลแม่สายได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สาย ตามแผนอัตรากำลัง ทั้งหมดจำนวน ๒๘๕ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลแม่สายได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ พนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง

(นางสาวอรุณรักษ์ ปิยะญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่สายได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด

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

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

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

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์

(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่สาย ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลแม่สาย ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลแม่สายวิเคราะห์และสรุปการพัฒนากองทุนพัฒนาเทศบาลตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษา			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายวรรณศิลป์ จีระกาศ	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว (๑ ก.ค. - ๙ ส.ค.๕๖)
๒	นายสมพล ชาติอินจันทร์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	+๑	-	-	
๓	นางสาววรัญญู รุ่งรักทรวงศ์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว (๑๕ ก.ค. - ๙ ส.ค.๕๖)
๔	นายศรภู ไซยมเมธีธร	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๙ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	-	-	-	
๕	นางสาวศิริพร ธรรมลังกา	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ม.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๖	นายสุระกิจ ยอดมงคล	นิติกร	ช.พ.	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว วันที่ ๘ (๒๔ มี.ย.-๒๐ ก.ย.๕๐)
๗	สิบเอกสิทธิชัย ดอนมูล	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	+๑	-	-	
๘	นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ม.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว วันที่ ๑๕ (๔ พ.ค.-๓ มี.ย.๖๒)
๙	-	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๐	นายธรรมเสนากร ทะนัชัย	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	+๑	
๑๑	นายสุรสิทธิ์ มณีพันธุ์ธนา (นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	- ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	-	
๑๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง

ฝ่ายปกครอง
นายธรรมเสนากร ทะนัชัย
นายสุรสิทธิ์ มณีพันธุ์ธนา
(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตร ผลงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๓	นายพรชัย ประดิษฐ์ค่าย	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	
๑๔	-	นักจัดการงานเทคนิค	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๕	นายองอาจ ทองหล่อ	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง./ชง.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑ ปี - เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว รุ่นที่ ๓ (๒-๒๑ มี.ค.๖๖)
๑๖	นายศรัณย์ สุรัตน์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	ปวส.(อุตสาหกรรมเครื่องกล)	๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	อยู่ระหว่างเข้าร่วมอบรม รอแผนกจัดฝึกอบรมจากภาค
	กองคลัง(๑๔)								
๑๗	นาง ทับทิม อินทร์ปัญญา	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๖ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว รุ่นที่ ๗ (๑๘ เม.ย.-๒๗ พ.ค.๕๔)
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๑๘	นางสาวอารียาดี อ้ายดี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว รุ่นที่ ๘๑ (๒๗ ก.พ.-๖ เม.ย.๖๒)
๑๙	นางสาววราภรณ์ วงศ์เตปิน	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชผ.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว รุ่นที่ ๒๐๔ (๒-๒๕ ธ.ค.๖๑)
๒๐	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒๑	นางสุวิตรา นรากรณ์	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว รุ่นที่ ๓๐๔ (๒๗ ก.พ.-๖ เม.ย.๖๒)
๒๒	นางสาวรุ่งฤดี เงินพุ่ม	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	
๒๓	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
	ฝ่ายพัฒนารายได้								
๒๔	นางอารีย์ ทาแก	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	+๑	-	
๒๕	นางอมลวรรณ ปิ่นศรี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชผ.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	
๒๖	นายบุญส่ง จันทร์ทอง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	ม.๖	๑๘ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	
	ฝ่ายแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
๒๗	นางกุลนิษฐ์ ติจิณะ	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว รุ่นที่ ๘๐ (๒๑ ต.ค.-๑๖ พ.ย.๖๑)
๒๘	นางทรัพย์ภักดิ์ บุญศิริ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒๙	นายชัยวัฒน์ กันทะเนตร	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	ม.๖ (ประกอบวิชาชีพเฉพาะด้าน)	๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	อยู่ระหว่างเข้าร่วมอบรม รุ่นที่ ๕๔

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป									
๓๐	นางสาวปรียาภัทร จินดาภัก	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๓๑	นาง ชุณหิพัฒน์ ทองธนอินทร์	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชด.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	-	-	-	
๓๒	นางสาวนิสรา ใจชุมปา	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	เศรษฐศาสตรบัณฑิต ร.บ.บ.	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว วันที่ ๑๔ ต.ค. ๕๖ (๒๓ พ.ย.๕๖)
	กองช่าง(๑๕)									
๓๓	นายสุเจนต์ ไชแสงจันทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	วทบ.(ก่อสร้าง)	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	-	-	-	
๓๔	นางสาวศิริลักษณ์ จันธิมา	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	รัฐศาสตรบัณฑิต	- ปี ๗ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๕	นายอภิรติ คำบุญ	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ค.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๘ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	+๑	
๓๖	นายนิพนธ์ จันต๊ะ	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชด.	วทบ.(วิศวกรรมโยธา)	๗ ปี - เดือน	หลักสูตรวิศวกรรมโยธา	-	-	-	
๓๗	-	นายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
	ฝ่ายการโยธา									
๓๘	-	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๓๙	-	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๐	-	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๑	นายกิตติศักดิ์ ปุ่มเรือน	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ชง.	วทบ.(ไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	๖ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว วันที่ ๘ (๑๓-๒๔ พ.ย.๕๖)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)									
๔๒	นายสมชาย ดาวเรือง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	ก.บ.สาธารณสุขบัณฑิตสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง	-	-	-	
๔๓	นายศุภกร สังเรือง	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	ปวช.(วิชาชีพการ)	- ปี ๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๔๔	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	-	-	-	-	-	-	
	(นางสาวอุรารักษ์ บุญญา)	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๕	นางสาวกัญญรัตน์ เชื้อเมืองพาน	นักวิชาการสุกภิบาล	ป.ก./ช.ก.	วท.บ., วท.ม.	๓ ปี - เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสุกภิบาล	-	-	+๑	
๔๖	นางสาวอาทิตย์ คำแก้ว	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ก./ช.ก.	วท.ม.(สิ่งแวดล้อม)	๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	
๔๗	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๘	ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ	ต้น	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๙	-	(นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๕๐	นางสาวเกวลิณ คำสาว	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๕๑	นางสาวจันทิพรหอม สมคำ	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	วท.บ.สาธารณสุขศาสตร์	- ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	
๕๒	-	พยาบาลวิชาชีพ	ช.พ.	ประกาศนียบัตรพยาบาล	๑๐ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๕๓	นายวุฒิ วงศ์ไชย	นายสัตวแพทย์	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	
๕๔	นางสาวกมล และนางประมวณ	ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพและงบประมาณ	กลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	-	+๑	-	
๕๕	นายอนันต์ ลิทธิวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว รุ่นที่ ๕๒
๕๖	นางสาวอุไรกร และนายพรวิภากร	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว รุ่นที่ ๕๐ พ.ค.-๕ มิ.ย.๖๑
๕๗	นางสาวยุริ แก้วชัยโย	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๕๘	(นางสาวอุไรกร) ป.ญ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๕๙	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	ผู้ประสานงานสัมพันธ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๖๐	กองการศึกษา(๑๕๒)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	กศน.บริหารการศึกษา	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรม			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	ฝ่ายบริหารงานการศึกษา									
๖๑	นางอัมรินทร์ อินทร์จักร	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศษ.ม.บริหารการศึกษา	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	-	-	๕๑	
๖๒	นางสาววิภาวดี นวลคำ	นักวิชาการศึกษา	ปอ./ชก.	วท.เทคโนโลยีสารสนเทศ	๒ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๖๓	นางสาวรัตนาวดี ณ.สาร	นักจัดการงานทั่วไป	ปอ./ชก.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๖๔	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๖๕	-	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๖๕	นางสาวกฤตพร สุขลักษ์	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปอ./ชด.	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๖๖	นายพิสิษฐ์ ทิศทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	บอ.การจัดการทั่วไป	๓ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว (๒๑ พ.ย.-๔ ธ.ค.๕๖)
๖๗	โรงเรียนเทศบาล ๑ (วัดพุทธนิมิต)									
๖๗	นายประเทือง เสนรังษี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	ค.บ.,ค.ศ.ม.	๕ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	
๖๘	นางสาววรวิมล แซ่แก้ว	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา)	คศ.๓	ค.ม.(บริหารการศึกษา)	๕ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	-	
๖๙	นาง อินทิรา ปงลังกา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา)	คศ.๒	ค.ม.	๑๙ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	-	
๗๐	นางสาวนาถ จินดาธรรม	ครู	คศ.๓	ค.ศ.ม.	๒ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๗๑	นางสาวสุภาพร จันทร์วรรณ	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๕ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๗๒	นางวันพร ราตี	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๑๐ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๗๓	นางสาวกัลยา ม่วงเกลี้ยง	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๒ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๗๔	นางสาวรัตนนา โพธิ์เนตร	ครู	คศ.๒	บรรณรักษ์,บัณฑิต	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๗๕	-	ครู	-	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๗๖	นางสาวปริญญารักษ์ ภัทระชากุล	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๕ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๗๗	นาย ประสงค์ ปุคคำ	ครู	คศ.๓	ค.ม.	๔ ปี ๕ เดือน	-	-	-	-	
๗๘	นาย ประภาส พลศรีชัย	ครู	คศ.๓	ค.ม.	๖ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	
๗๙	นาง อาลิสา บุตรสอน	นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์	คศ.๓	ค.ศ.บ.,บัณฑิต	๕ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๐	นางสาวศุภมาส น้อยหมอ	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๘๑	นางสาวรุ่งอรุณ ต๊ะต้องใจ	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๘๒	นาย อภิวิชญ์ ต้นดูลา	ครู	คศ.๓	ค.ม.	๒ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๘๓	นาย คชินทร์ ปินทรามูล	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๘๔	-	ครู	-	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๘๕	นางสาวดวงภา น้อยเขียว	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๘๖	นาง ธนวรรณ กิรยา	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๘๗	นางสาวจำลองลักษณ์ มานูล	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๘๘	นางสาวอภิญญา แสนบุญเรือง	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๘๙	นายสังวาล จันทะเทพ	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๓ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๙๐	นางสาวสายอรุณ อินทร	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๙๑	นางชนิษฐา ปันป้อง	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๙๒	นางศมาพร บำเพ็ญกุล	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๙๓	นายภัทรเดช มงคลยาศิวัฒน์	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๙๔	นางสาวจริยา ไชยเลิศ	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๙๕	นางกัลยา สายบัว	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๙๖	นางลัญญา สมตา	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๙๗	นายอนุรักษ์ ศิริเทพ	ครู	คศ.๓	ค.บ.,ศษ.ม.	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๙๘	นางสาวสุปราณี แสงศรี	ครู	คศ.๑	ค.บ.	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๙๙	นายประเวช คำเงิน	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.	๓ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	
๑๐๐	นางสาวเพ็ญพิชชา สุรินทร์	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๑๐๑	นายสังคม ราศี	ครู	คศ.๒	วทบ.,ป.บัณฑิต	๑๑ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๑๐๒	นางสุพร ธาดอินจันทร์	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๓ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๑๐๓	นางสาวกานต์ มหาวงศ์	ครู(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)	คศ.๒	ค.บ.	๒ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๑๐๔	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๐๕	นายเนกตล จ้าน้อย	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๒ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๑๐๖	นางสาวสมพร นันทจันทร์	ครู	คศ.๓	ศศ.บ.,วท.ม.	๔ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	หมายเหตุ
๑๐๗	นางสาวพรณิภา มูลโมกษ์	ครู	คศ.๑	ค.บ.	๒ ปี ๑๐ เดือน	-	๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	-
๑๐๘	โรงเรียนเทศบาล ๒ (วัดป่ายาง)						๒๕๖๘ - ๒๕๖๙	
๑๐๙	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๑๐	นางประนอม ปันชาติ	ครู	คศ.๓	ค.บ., กศ.ม.	๒ ปี - เดือน	-	-	
๑๑๑	นางสุกสิรา อธิสมบุญ	ครู	คศ.๓	ค.บ., กศ.ม.	๑ ปี ๖ เดือน	-	-	
๑๑๒	นาง ศิริลักษณ์ ใจชุมปา	ครู	คศ.๒	ค.บ., คศ.ม.	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	
๑๑๓	นางสาววิไลวรรณ ปินดาเป้ง	ครู	คศ.๓	ค.บ., คศ.ม.	๒ ปี ๖ เดือน	-	-	
๑๑๔	นางสาวแพรวพรรณ บรรเลงกาศ	ครู	คศ.๓	ค.บ., กศ.ม.	๒ ปี ๙ เดือน	-	-	
๑๑๕	นางอัมพร ใจจิตร	ครู	คศ.๓	ค.บ., กศ.ม.	๒ ปี - เดือน	-	-	
๑๑๖	นางสาวอัญญา สุจินต์	ครู	คศ.๒	ค.บ., ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	
๑๑๗	นางดวงสมร คำลือวงศ์	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๒ ปี ๙ เดือน	-	-	
๑๑๘	นางสาวอุไรวรรณ ผันผาย	ครู	คศ.๒	ค.บ., ศษ.ม.	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	
๑๑๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพรหมวิหาร	ครู	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๒๐	นางสาวนัย หาคักดี	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	คศ.๓	ค.บ., ศษ.ม.	๑ ปี ๔ เดือน	-	-	
๑๒๑	นางสุพัตรา อุ่นดี	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๓ ปี ๓ เดือน	-	-	
๑๒๒	นางสุนันท์ จันทร์เทพ	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๓ ปี ๓ เดือน	-	-	
๑๒๓	นางสาวสุพรรณ จันทาพูน	ครู	คศ.๒	ค.บ., ศษ.ม.	๓ ปี ๔ เดือน	-	-	
๑๒๔	นางจลิ้มกร แสงแก้ว	ครู	คศ.๒	ค.บ., ศษ.ม.	๑ ปี ๑๐ เดือน	-	-	
๑๒๕	นางเบญจสิริ นาอินทร์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	วุฒิปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏ	๘ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับกลาง	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์									
๑๒๖	นายวัชรพงษ์ ถูกนึก	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	จบ.การจัดการธุรกิจ	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	-	-	-	
๑๒๗	นางสาววิภา ไซยกัมพะ	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชอ.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว รุ่นที่ ๒
๑๒๘	-	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
	ฝ่ายพัฒนาชุมชน									
๑๒๙	นายธีระศักดิ์ มาใจ	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	ศบ.การบริหารธุรกิจ	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	-	-	-	
๑๓๐	นางสาววราภรณ์ พงศาสิทธิ์	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชอ.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	เข้าร่วมอบรมแล้ว รุ่นที่ ๑๐
๑๓๑	นางสาวนิภากรณ์ เกษรพรม	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	+๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๓)									
๑๓๒	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
รวม							๓	๑	๕	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓.๖.๑ การพัฒนาหน่วยงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลแม่สายวิ.เคราะห์และสรุปการพัฒนาหน่วยงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับทราบหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรม เป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๑	นายวรรณศิลป์ จีระภาท	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๑๑ เดือน	-โครงการส่งเสริมการสร้างวินัยให้แก่พนักงานเทศบาล	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จัดอาสาศา การเข้าถึง ประชาชนให้แกพนักงานเทศบาล สู่กิจประจำ และพนักงานคลัง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๒	นายสมพล ธาตุอินจันทร์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๔ เดือน	-กิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ทำงานอย่างไรให้มีความสุข)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓	นางสาววรรณ์ฐนัน สุริภักทวงศ์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๕ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๔	นายศราวุธ ไชยอนเจียร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๙ ปี ๑๐ เดือน	-กิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ทำงานอย่างไรให้มีความสุข)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๕	นางสาวศิริพร ธรรมลังกา	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ข.บ.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๙ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๖	นายสุระกิจ ยอดมงคล	นิติกร	ข.พ.	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๗	ฝ่ายอำนวยการ สิบเอกสิทธิชัย ดอนมูล	(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๕ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๘	นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ข.บ.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๓ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรม เป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๙	-	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
	ฝ่ายปกครอง							
๑๐	นายธรรมสาร ทะนันทชัย	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	- หลักสูตรต่างตามแผนการฝึกอบรมของ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๔
๑๑	นายสุรสิทธิ์ มณีพันธุ์ธนา	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	- ปี ๘ เดือน	- โครงการพัฒนานักงานเทศบาลพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานที่ราชการ	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๑๒	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๓	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย							
๑๓	นายพรชัย ประดิษฐ์คำย	หัวหน้าสายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๒ เดือน	- ร่วมโครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
๑๔	-	นักจัดการงานเทศกาล	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๕	นายองอาจ ทองหล่อ	เจ้าพนักงานเทศกาล	ป.ก./ชก.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑ ปี - เดือน	- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกระดับ	ตำแหน่งว่าง
๑๖	นายศรีณย์ ชูรัตน์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	ป.ส.(อุตสาหกรรมเครื่องกล)	๑ ปี ๑ เดือน	- ร่วมโครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
	กองคลัง(๐๔)							
๑๗	นาง ทับทิม อินทร์ปัญญา	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๖ ปี ๒ เดือน	- โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๔
๑๘	ฝ่ายบริหารงานคลัง							
๑๘	นางสาวอารียชาติ อ้ายดี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๕ เดือน	- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๔
	สำนักงานบัญชี							
๑๙	นางสาววรรณ วัฒนศิริ	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๕ เดือน	- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๔
๒๐	(นางสาวสุวิภากรักษ์ มัญญา)	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
	นักทรัพยากรบุคคล							

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๒๑	นางสุวิตรรา นรากรณ์	นักวิชาการพัสดุ	ป.๒/ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๘ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงาน - และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๒๒	นางสาวรุ่งฤดี เงินชุม	นักวิชาการพัสดุ	ป.๒/ชก.	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๖ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงาน - และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๒๓	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ชง.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒๔	ฝ่ายพัฒนารายได้	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓ ปี ๑ เดือน	-โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่นักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๒๕	นางฉนวนวรรณ ปันศรี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓/ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕ ปี ๙ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงาน - และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๒๖	นายบุญส่ง จันทรวง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๓/ชง.	ม.๖	๑๘ ปี ๕ เดือน	-โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่นักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๒๗	ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๕ เดือน	-โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่นักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๒๘	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓/ชก.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒๙	นายชัยวัฒน์ กันทะเนตร	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๓/ชง.	ม.๖ (เรียนจบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ)	๓ ปี ๕ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงาน - และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๓๐	นางสาวปริยภัทร จินดาเยก	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	-โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่นักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรม เป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๓๑	นาง ชุณหิมา หองชนฉัตร	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชม.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕ ปี ๓ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสารสนเทศ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๓๒	นางสาวนิสา โจษณา	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	เศรษฐศาสตรบัณฑิต ร.บ.ม.	๕ ปี ๖ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสารสนเทศ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๓๓	นายสุเจนต์ ไชแสงจันทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	วท.บ.(ก่อสร้าง)	๓ ปี ๑ เดือน	-กิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ทำงานอย่างไรให้มีความสุข)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓๔	นางสาวศิริกัลยา จันธิมา	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	-โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่ ครูเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานที่ราชการ	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสารสนเทศ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓๕	นายอภิชาติ คำบุญ	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ค.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๘ ปี ๒ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสารสนเทศ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๓๖	นายนิทัศน์ จันต๊ะ	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชม.	วท.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๗ ปี - เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสารสนเทศ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๓๗	-	นายช่างโยธา	-	ส.บ.บ. (โยธา)	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๓๘	นายอภิชาติ คำบุญ	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ค.บ.(วิศวกรรมโยธา)	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๓๙	-	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชม.	วท.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๗ ปี - เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสารสนเทศ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๔๐	-	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	ส.บ.บ. (โยธา)	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๑	นายนิติศักดิ์ ชุ่มเรือน	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	วท.บ.(ไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	๖ ปี ๘ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสารสนเทศ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรม เป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๔๒	นางสมชาย ดาวเรือง	ผู้อำนวยการสาขาสารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาขาสารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง		- ปี ๑๐ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้สูงสุด หันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในสายวิชาชีพระบบสารสนเทศ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๔๓	นายศุภกร สังเรือง	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	ปวช.(พาณิชย์การ)	- ปี ๑ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สำนักงาน	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้สูงสุด หันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในสายวิชาชีพระบบสารสนเทศ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๔๔	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๕	นางสาวกัญญารัตน์ เชื้อเมืองพาน	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.บ./ช.ก.	วทบ. , วทม.	๓ ปี - เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้สูงสุด หันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในสายวิชาชีพระบบสารสนเทศ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๔๖	นางสาวอาทิตย์ดา คำแก้ว	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.บ./ช.ก.	วทม.(สิ่งแวดล้อม)	๑ ปี ๑ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้สูงสุด หันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในสายวิชาชีพระบบสารสนเทศ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๔๗	ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๘	-	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาขาสารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔๙	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.บ./ช.ก.	-	-	-	-	-
๕๐	นางสาวเกวณีน คำสาว	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.บ./ช.ก.	ปริญญาโท สาขาสังคมศาสตร์	- ปี ๖ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สำนักงาน	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้สูงสุด หันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในสายวิชาชีพระบบสารสนเทศ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๕๑	นางสาวจันทร์หอม สมคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ช.พ.	ปริญญาตรี สาขาศาสตร์สุขภาพ	๑๐ ปี ๔ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้สูงสุด หันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในสายวิชาชีพระบบสารสนเทศ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๕๒	-	นายสัตวแพทย์	ป.บ./ช.ก.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง

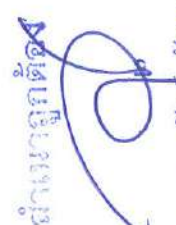
ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรมเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๕๓	นางภุชงค์ วัฒนศิริ	ผู้อำนวยการกองบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	-โครงการส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานเทศบาล	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้ทันกับงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๕๔	นายสมชาย วัฒนศิริ	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๘ เดือน	-โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงานเทศบาล	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้ทันกับงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๕๕	นายอนันต์ ลิขิตวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๕๖	-	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๕๗	นางสาวกัญญา วัฒนศิริ	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๑๐ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๕๘	-	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๕๙	-	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๖๐	นายสมศักดิ์ รวมสุข	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	กศม.บริหารการศึกษา	๓ ปี ๑ เดือน	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้ทันกับงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๖๑	นางอภิญญา อินทร์	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๑๐ เดือน	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้ทันกับงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๖๒	นางสาววิภากรัตน์ หวลคำ	นักวิชาการการศึกษา (นางสาววิภากรัตน์ หวลคำ)	ป.ก./ช.ก.	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๙ เดือน	-หลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๖๓	นางสาวรัตนา วัฒนศิริ	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้ทันกับงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรม เป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๖๔	สว.สมเริงพรศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๖๕	นางสาวกฤตพร สุขลัก	นักวิชาการวัฒนธรรม	ป.ก./ข.ก.	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๓ เดือน	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้เท่าเทียมกันสากล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๖๖	นายพิสิษฐ์ ทัศทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	ระบบการจัดการทั่วไป	๓ ปี ๙ เดือน	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้เท่าเทียมกันสากล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๖๗	นางเรียนพรหม ๑ (วัดพรหมวิหาร)							
๖๘	นายประเทือง เสงี่ยม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา)	คศ.๓	ค.บ.,ค.ศ.ม.	๕ ปี ๑๑ เดือน	-กิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ทำงานอย่างไ้ให้มีความสุข)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๖๙	นางสาววราลักษณ์ สารแก้ว	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา)	คศ.๓	ค.ม.(บริหารการศึกษา)	๕ ปี ๑๐ เดือน	-กิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ทำงานอย่างไ้ให้มีความสุข)	-ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๗๐	นาง อิมทิรา ปงลังกา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา)	คศ.๒	ศ.ม.	๑๙ ปี ๑๐ เดือน	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้เท่าเทียมกันสากล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๗๑	นางสาวสมพร จินดาธรรม	ครู	คศ.๓	ค.ศ.ม.	๒ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๗๒	นางสาวสุภาพร จันทรรักษ์	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๕ ปี ๓ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๗๓	นางวนิชพร ราศรี	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๑๐ ปี ๓ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๗๔	นางสาวกัญญา ม่วงเกลี้ยง	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๒ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๗๕	นางสาวรัตนา โพธิ์เนตร	ครู	คศ.๒	บรรณารักษ์,ป.บัณฑิต	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๗๖	นางสาวปริญญารัตน์ ภัทรประภา	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศ.ช.ม.	๕ ปี ๓ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ตำแหน่งว่าง
๗๗	นาย ประสงค์ ปุคคำ	ครู	คศ.๓	ค.ม.	๔ ปี ๕ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๗๘	นาย ประภาส พลศรีชัย	ครู	คศ.๓	ค.ม.	๖ ปี ๑๑ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๗๙	นาง อภิสรา บุตรสอน	ครู	คศ.๓	ค.บ.,ป.บัณฑิต	๕ ปี ๑๑ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๘๐	นางสาวศุภมาส น้อยหมอ	ครู	คศ.๓	ค.บ.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๘๑	นางสาวรุ่งอรุณ ต๊ะตังใจ	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศ.ช.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๘๒	นาย อภิวิชญ์ ต้นตุลา	ครู	คศ.๓	ค.ม.	๒ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๘๓	นาย คชินทร์ ปันทรายุบล	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศ.ช.ม.	๓ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม เป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๘๔	-	ครู	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๘๕	นางสาวดวงนา น้อยเขียว	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๘๖	นาง ธนาวรรณ กิริยา	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๘๗	นางสาวจำลองลักษณ์ มานูล	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๘๘	นางสาวอภิญญา แสนบุญเรือง	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๘๙	นายสังวาล จันทร์เทพ	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๓ ปี ๓ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๙๐	นางสาวสายอรุณ อินทร	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๙๑	นางชนิษฐา ปิ่นป้อง	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๙๒	นางศมาพร บำเพ็ญกุล	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๙๓	นายภัทรเดช มงคลชัยกิจวัฒน์	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๙๔	นางสาวจริยา ไชยเลิศ	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๙๕	นางกัลยา สายบัว	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๙๖	นางสัณญา สมตา	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๓ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๙๗	นายอนุรักษ์ ศิริเทพ	ครู	คศ.๓	ค.บ.,ศษ.ม.	๓ ปี ๕ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๙๘	นางสาวสุปราณี แสงศรี	ครู	คศ.๑	ค.บ.	๑ ปี ๗ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๙๙	นายประเวช คำเงิน	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.	๓ ปี ๑๑ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๐๐	นางสาวเพ็ญพิชชา สุรินทร์	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๓ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๐๑	นายสังคม ราสี	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ศษ.ม.	๑๑ ปี ๓ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๐๒	นางสุพร ราชอินจันทร์	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๒ ปี ๓ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๐๓	นางสาวกานต์ มทวงศ์	ครู	คศ.๑	ค.บ.	๒ ปี ๓ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๐๔	-	ครู	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๐๕	นายณมดล จำน้อย	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๒ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๐๖	นางสาวสมพร นันทจันทร์	ครู	คศ.๓	คศ.บ.,วท.ม.	๔ ปี ๔ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๐๗	นางสาวพรณิภา มูลโมกข์	ครู	คศ.๑	ค.บ.	๒ ปี ๑๐ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๐๘	โรงเรียนเทศบาล ๒ (วัดป่าบาง)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๐๙	นางประนอม ปิ่นชาติ	ครู	คศ.๓	ค.บ.,ภศ.ม.	๒ ปี - เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๑๐	นางสุกิสรา ธิสมบุรณ์	ครู	คศ.๓	ค.บ.,ภศ.ม.	๑ ปี ๖ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๑๑	นาง ศิริลักษณ์ ใจจุมปา	ครู	คศ.๒	ค.บ.,คศ.ม.	๓ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาระบบราชการและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการในการฝึกอบรม เป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๑๑๒	นางสาววิไลวรรณ ปินดาเป้ง	ครู	คศ.๓	ค.บ.,ค.ม.	๒ ปี ๖ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๑๓	นางสาวพรพรรณ บรรณเอกศ	ครู	คศ.๓	ค.บ.,ค.ม.	๒ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๑๔	นางอัมพร ใจจิตร	ครู	คศ.๓	ค.บ.,ค.ม.	๒ ปี - เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๑๕	นางสาวอัญญา สุจินต์	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ค.ช.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๑๖	นางดวงสมร คำสีวงค์	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๒ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๑๗	นางสาวไวยวรรณ ผันผาย	ครู	คศ.๒	ค.บ.ค.ช.ม.	๓ ปี ๙ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๑๘		ครู	-					
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพรหมวิหาร							
๑๑๙		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	-	-		-	ตำแหน่งว่าง
๑๒๐	นางสาวนัย หาทักดิ์	ครู	คศ.๓	ค.บ.,ค.ช.ม.	๑ ปี ๔ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๒๑	นางสุพัตรา อุ่นดี	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๓ ปี ๓ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๒๒	นางสุทธินันท์ จันทร์เทพ	ครู	คศ.๒	ค.บ.	๓ ปี ๓ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๒๓	นางสาวสุพรรณ จันทาพูน	ครู	คศ.๒	ค.บ.,ค.ช.ม.	๓ ปี ๔ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๒๔	นางจนิกร แสนแก้ว	ครู	คศ.๑	ค.บ.,ค.ช.ม.	๑ ปี ๑๐ เดือน	-โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)							
๑๒๕	นางเบญจสิริ นาอินทร์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ผู้ช่วยอธิบดี กลาง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปริญญาตรี	๘ ปี ๖ เดือน	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล สุจริตใจ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๒๖	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์							
๑๒๖	นายวัชรพงษ์ ถูกนัก	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	จบ.การจัดการธุรกิจ	- ปี ๑๐ เดือน	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล สุจริตใจ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๒๗	นางสาวอัญญาพิชชา ไชยกัมพะ	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ด.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๙ เดือน	-หลักสูตรต่างตามแผนงานและโครงการของสถาบันพัฒนาศักยภาพการท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และทักษะสูงที่สุด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๒๘		นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	-	-		-	ตำแหน่งว่าง
๑๒๙	ฝ่ายพัฒนาชุมชน นายธีระศักดิ์ มาใจ	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	ศบ.การบริหารธุรกิจ	- ปี ๑๐ เดือน	-โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล สุจริตใจ และพนักงานจ้าง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	หลักสูตรที่ต้องการ เป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร	หมายเหตุ
๑๓๐	นางสาววรรณ พงศ์ศิริ	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๗ เดือน	กิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ทำงานอย่างไรให้มีความสุข)	- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑๓๑	นางสาวนิภาภรณ์ เกษรพรม	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	ปี ๑๐ เดือน	โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลพนักงาน คู่มือสำหรับคู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑๓๒	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง


 (นางสาวสุรารักษ์ ปัญญา)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สายได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลแม่สาย จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การ กำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล แม่สาย ดังนี้

“มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการภายใต้แนวทาง แม่สายเมืองแห่ง SMART CITY ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม ทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลแม่สาย จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุ วัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลแม่สาย ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สายให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สายตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลแม่สาย

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลแม่สาย จัดทำค่านิยมของเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลแม่สาย ดังนี้

“ปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ภายใต้แนวทาง แม่สายเมืองแห่ง SMART CITY”

นางสาวบุรารักษ์ ปัญญา
(นางสาวบุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลแม่สาย กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่สาย ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

๒) เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกระดับ

๓) สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๔) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ลงนามถูกต้อง



(นางสาวอรุณรักษ์ ปิณฑญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานที่หน้าราชการ	๑. ร้อยละเฉลี่ยของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่ต้องคัดสรรคัดหวัง (% Competency Fit)	๓	๓	๓	๓	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	- การสอนงาน - การฝึกปฏิบัติ	-เทศบาลตำบลแม่สาย -กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๓	๑	๕	๕	๑๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	- การสอนงาน - การฝึกปฏิบัติ	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓) โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- การสอนงาน - การฝึกปฏิบัติ	-เทศบาลตำบลแม่สาย -กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๕๘	๕๖	๖๐	๖๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐		


 (นางสาวอุษณีย์ ปัญญา)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่งานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกระดับ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับ ได้รับการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา	๑) โครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรมแก่พนักงาน เทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริม คุณธรรมและจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรต่อ สังคมภายนอก	๒๕๔	๒๕๔	๒๕๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	-เทศบาลตำบล แม่สาย
	๒) โครงการส่งเสริมการ รักษาวินัยให้แก่พนักงาน		๒๕๔	๒๕๔	๒๕๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	-เทศบาลตำบล แม่สาย -กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
	๓) โครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร		๒๕๔	๒๕๔	๒๕๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	-เทศบาลตำบล แม่สาย
	รวม		๒๕๔	๒๕๔	๒๕๔	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐		

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายประจำปี หมายถึงจำนวนบุคลากรทั้งหมดในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สาย (ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง)

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุรารักษ์ ปิณฑา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน คำใบ้การ -เทศบาลตำบล แม่สาย -หน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รู้สึกสำนึกในกตัญญู	- กิจกรรมเข้าวัดทำบุญ (บำเพ็ญประโยชน์ช่วงเข้าพรรษา ทุกวันพระ) - กิจกรรมร่วมออกกำลังกาย (ทุกเย็นวันอังคาร-วันพุธ-วันพฤหัสบดี) - กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๒๕๔	๒๕๔	๒๕๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การเข้าร่วมกิจกรรม	
รวม			๒๕๔	๒๕๔	๒๕๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายประจำปี หมายถึงจำนวนบุคลากรทั้งหมดในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สาย (ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง)

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีเป้าหมาย การทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข รู้สึก สำนึกรักองค์กร	- กิจกรรม ๔ ส. - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - กิจกรรมการประชุม ผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการ ภายในระดับสำนัก/กอง	๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม	๒๕๔	๒๕๔	๒๕๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- การเข้า ร่วม กิจกรรม - การร่วมประชุม/ การจัดทำข้อตกลง กับสำนัก/กองต่างๆ ในการประชุม ผู้บริหาร/ประชุม ภายในส่วนราชการ	-เทศบาลตำบล แม่สาย -หน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง
รวม			๒๕๔	๒๕๔	๒๕๔	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายประจำปี หมายถึงจำนวนบุคลากรทั้งหมดในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สาย (ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง)

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุรารักษ์ ปิณฑา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	พัฒนาบุคลากรให้ศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหาร จัดการการพัฒนา	๓	๓	๓	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	
๒	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสาการเข้าถึงประชาชน ให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกระดับ	๓	๓	๓	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	
๓	สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
๔	ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และมีส่วนร่วม และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๒	๒	๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
รวม		๙	๙	๙	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

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

ให้นายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีตำบลแม่สายเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน


(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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

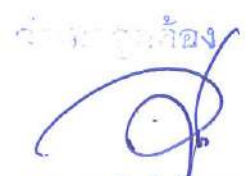
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



(นางสาวจุรารักษ์ นิยมญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สาย

จากการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สาย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ไปวิเคราะห์ ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน ๒๕๔ คน จากทั้งหมด ๗ ส่วนราชการ และอีก ๑ หน่วยงานตรวจสอบภายใน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาลจำนวน ๕๓ คน พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๕๒ คน ลูกจ้างประจำจำนวน ๑๐ คน พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๗๒ คน พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๖๗ คน

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๒๔.๔๒ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๓๖.๖๑ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๓๘.๘๗

เมื่อพิจารณาจากช่วงอายุที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลแม่สาย พบว่า ช่วงอายุ ๔๕-๔๙ ปี มีจำนวนร้อยละ ๒๒.๔๔ และช่วงอายุ ๔๐-๔๔ ปี มีจำนวนร้อยละ ๒๐.๘๗ ซึ่งเป็นลำดับที่มีจำนวนร้อยละมากที่สุด ๒ อันดับแรก โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลแม่สาย เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรดังนี้

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย ๕ อันดับแรก ดังนี้

ลำดับ	หลักสูตร / โครงการ / กิจกรรม	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๑	โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นและการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ยุทธศาสตร์ ๑
๒	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๓	โครงการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ ๑
๔	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒
๕	โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่พนักงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม น้อยกว่า ๕ วัน รองลงมาจะเป็นหลักสูตรทางออนไลน์

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงรายหรือทางออนไลน์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่สาย เป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สายทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลแม่สาย

.....

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร
เทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สาย ทั้งนี้ จะได้นำผลจากการสำรวจไปทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ แผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ หลักสูตรความต้องการของบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ตอนที่ ๓ ระยะเวลาการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม

ตอนที่ ๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------|
| 1. เพศ () ชาย | () หญิง |
| ๒. อายุ () น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๔ ปี | () ๒๕ - ๒๙ ปี |
| () ๓๐-๓๔ ปี | () ๓๕-๓๙ ปี |
| () ๔๐-๔๔ ปี | () ๔๕-๔๙ ปี |
| () ๕๐-๕๔ ปี | () มากกว่าหรือเท่ากับ ๕๕ ปี |

๓. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่า ปวช. () ปวช.หรือเทียบเท่า
() ปวส.หรือเทียบเท่า () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() ปริญญาโทหรือเทียบเท่า () ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

๔. ระยะเวลาการทำงาน (เกินกว่า ๖ เดือนให้นับเป็น ๑ ปี)

- | | |
|--------------------------|------------|
| () ต่ำกว่า ๑ ปี | () ๑-๓ ปี |
| () ๔-๖ ปี | () ๗-๙ ปี |
| () ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป | |

๕. สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| () พนักงานเทศบาล | () พนักงานครูเทศบาล |
| () ลูกจ้างประจำ | () พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| () พนักงานจ้างทั่วไป | |

๖. ประวัติการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

- ๑.....
๒.....
๓.....

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุรารักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตอนที่ ๒ หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรดังนี้

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ความต้องการพัฒนา ตามปีงบประมาณที่ท่านต้องการอบรม ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์ / โครงการ/กิจกรรม	ความต้องการพัฒนา		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา ๑.๑ โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑.๒ โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา			
๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกระดับ ๒.๑โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๒.๒โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่พนักงาน ๒.๓โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร			
๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ๓.๑ กิจกรรมเข้าวัดทำบุญ (บำเพ็ญประโยชน์ช่วงเข้าพรรษา ทุกวันพระ) ๓.๒ กิจกรรมร่วมออกกำลังกาย (ทุกเย็นวันอังคาร-วันพุธ-วันพฤหัสบดี) ๓.๓ กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ทำงานอย่างไรให้มีความสุข)			
๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม ๔.๑ กิจกรรม ๕ ส. ๔.๒ กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ๔.๓ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ๔.๔ กิจกรรมการประชุมผู้บริหาร ๔.๕ การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง	สำเนาถูกต้อง  (นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

ตอนที่ ๓ ระยะเวลาการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม

๑. ระยะเวลาการฝึกอบรม

- () ๑ วัน () ๒ วัน
() ๕-๗ วัน () มากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

๒. สถานที่ฝึกอบรม

() จังหวัดเชียงราย () จังหวัดเชียงใหม่ () กรุงเทพมหานคร () ทางออนไลน์

ตอนที่ ๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....

.....

.....

“งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต.ที่มมท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย

ที่ ๕๓๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่สาย

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๓๐๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เทศบาลตำบลแม่สายจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่สาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย | เป็นกรรมการ |
| ๓.รองปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองทุกกอง | เป็นกรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖.นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่สาย พร้อมดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙๙-๓๐๘ และข้อ ๔๕๑ โดยจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่สาย

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยยนต์ ศรีสมุทร)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย
ที่ ๕๓๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่สาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ตามที่เทศบาลตำบลแม่สาย ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๙๓๓/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่สาย ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๗

เทศบาลตำบลแม่สายจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่สาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย | เป็นกรรมการ |
| ๓.รองปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองทุกกอง | เป็นกรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖.นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย ทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยนนต์ ศรีสมุทร)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.นายชัยยนต์ ศรีสมุทร	นายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย	เป็นประธานกรรมการ
๒.นายวรรณศิลป์ จิระภาส	ปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย	เป็นกรรมการ
๓.นายสมพล ธาตุอินจันทร์	รองปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย	เป็นกรรมการ
๔.นางสาววรรณ์ฐนัน ฐิรภัทรวงศ์	รองปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย	เป็นกรรมการ
๕.นางทับทิม อินทร์ปัญญา	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๖.นายสุเจนต์ ไชแสงจันทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๗.นายสมชาย ดาวเรือง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๘.นายภุชงค์ วงศ์ไชย	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	เป็นกรรมการ
๙.นางเบญจสิริ นาอินทร์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๑๐.นายศราวุธ ไชยมณเฑียร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๑.นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม นายสมศักดิ์ รวมสุข ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา เนื่องจากไปราชการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
นายชัยยนต์ ศรีสมุทร ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่
เป็นประธานในที่ประชุม ได้ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องเพื่อพิจารณา
ประธานฯ	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งที่ประชุมว่า ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๙๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการให้เป็นไปตาม ข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน โดยแผนพัฒนาบุคลากร จะต้องประกอบด้วย ๑. หลักการและเหตุผล ๒. การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ ๓. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔. หลักสูตรการพัฒนา ๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๗. การติดตามและประเมินผล จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ท.จ.เชียงราย กำหนด
ผู้ช่วยเลขานุการฯ	ขอให้กรรมการและเลขานุการ เสนอปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของ บุคลากรในสังกัด เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้มีการแจกแบบ สำรวจให้กับทุกส่วนราชการไปแล้ว
เลขานุการฯ	จากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของสำนักปลัดเทศบาล พบว่าบุคลากร ในสังกัดขาดความรู้ความเข้าใจในด้าน IT เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การเขียนโครงการ การเขียนหนังสือราชการ และความรู้เรื่องประกันสังคม จึงสมควร นำไปจัดทำเป็นแผนการฝึกอบรมต่อไป
มติที่ประชุม	เห็นชอบให้จัดทำเป็นแผนการฝึกอบรมประจำปี
ประธานฯ	ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล แม่สาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้
เลขานุการฯ	๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ในการจัดทำแผนการพัฒนานั้นต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนด เป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ เทศบาล (นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

มติที่ประชุม	เห็นชอบให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เลขานุการฯ	๒. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง เพื่อนำข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ งาน และอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลแม่สาย มาประกอบการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาทุกสายงาน
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
เลขานุการฯ	๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร
มติที่ประชุม	ร่วมกันพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาแล้ว สรุปว่า ในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓.๑ ให้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็น คนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาเอง ตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งเพื่อ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหาร และปฏิบัติงาน ๓.๒ เป้าหมายในการพัฒนา ให้กำหนดเป็นเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดย มุ่งให้ประชาชนในเขต เทศบาลตำบลแม่สาย ได้รับบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
เลขานุการฯ	๔. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล มีความสอดคล้องและ สัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงขอที่ ประชุมร่วมกันจัดทำกรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา
ที่ประชุม	ร่วมกันพิจารณา แล้วลงมติว่าให้จัดทำกรอบแนวคิด ผ่านการทำ HR SWOT เพื่อ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องคน ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่ บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ประกอบการจัดทำแผนด้วย
เลขานุการฯ	๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็น จุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกล ยุทธ์ของเทศบาล จึงขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ที่ประชุม	ร่วมกันพิจารณา และสรุปที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้ ๔ ทาง ได้แก่ ๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร ๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้าน ทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจ ความเห็นต่อการพัฒนา บุคลากร ๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT โดยมอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน 

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

รับทราบ

เลขานุการฯ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่สาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลนำมาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาข้อมูล และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทั้งหมด ๓ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม

เลขานุการฯ

๗. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรนั้น จะเน้นการพัฒนาบุคลากรตามสายงานเป็นลำดับแรก ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

วิธีการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลแม่สาย จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.ท.จ.จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดย วิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. การสอนงาน ๖. การให้คำปรึกษา ๗. การประชุม ๘. การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
เลขานุการฯ	๘. แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ที่ประชุม	ร่วมกันพิจารณาแผนงาน/โครงการตามข้อบัญญัติ และกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากร แยกตามยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา ประกอบด้วย - โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลพนักงานครูเทศบาล ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ - โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น - โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ประกอบด้วย - โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่พนักงาน (จัดส่งฝึกอบรม) - โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข - โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ , กิจกรรม ๕ ส , กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ, กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย - โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ แยกเป็น ๑.๑ กิจกรรม ๕ส กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ๑.๒ การประชุมผู้บริหาร และการประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง
เลขานุการฯ	มอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ จัดทำรายละเอียดโครงการ หลักสูตรการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ โดย แยกเป็น ๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการ และ ๒. การจัดส่งเข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน องค์กรต่างๆ จัดฝึกอบรม และการเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) (นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

รับทราบ

เลขานุการฯ

๙. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เพื่อให้ทราบถึงประมาณการค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี อ้างอิงมาจากเทศบัญญัติ หมวดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของแต่ละแผนงาน รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ในโครงการฝึกอบรม สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้เท่ากับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

เลขานุการฯ

๑๐. การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร มีความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม

กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ภายหลังการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

เลขานุการฯ

๑๑. การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

มอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการฯ นำผลการสำรวจข้อมูลทำเป็นบทสรุป สำหรับผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธานฯ

เรื่องอื่น ๆ

ให้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลแม่สาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบแผน และประกาศใช้แผนต่อไป

(นางสาวอรุณรัชย์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการและผู้ช่วยฯ - รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวอุรารักษ์ ปิณฑา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายศราวุธ ไชยมณเฑียร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เลขานุการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายวรรณศิลป์ จีระกาศ)

ปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย
กรรมการ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุรารักษ์ ปิณฑา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒
เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.นายชัยนนต์ ศรีสมุทร	นายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย	เป็นประธานกรรมการ
๒.นายวรรณศิลป์ จีระภาส	ปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย	เป็นกรรมการ
๓.นายสมพล ธาตุอินจันทร์	รองปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย	เป็นกรรมการ
๔.นางสาววรัศม์ธำนันท์ รัฐภัทรวงศ์	รองปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย	เป็นกรรมการ
๕.นางทับทิม อินทร์ปัญญา	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๖.นายสุเจนต์ ไชแสงจันทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๗.นายสมชาย ดาวเรือง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๘.นายภาวุฒิ วงศ์ไชย	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	เป็นกรรมการ
๙.นายสมศักดิ์ ร่มสุข	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๑๐.นางเบญจสิริ นาอินทร์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๑๑.นายศราวุธ ไชยมณเฑียร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๒.นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา

๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายชัยนนต์ ศรีสมุทร ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่
เป็นประธานในที่ประชุม ได้ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรุณรักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานฯ

เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แจ้งที่ประชุมว่า ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๙๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการโดยได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ เมื่อ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากได้มีหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางหนังสือสั่งการดังกล่าวให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สาย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้เชิญคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่สาย ประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลแม่สาย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง

เลขานุการฯ

งานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่สาย โดยดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เน้นย้ำให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑)หลักการและเหตุผล ๒)เป้าหมายการพัฒนา ๓)หลักสูตรการพัฒนา ๔)วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕)งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖)การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

รายละเอียดตามที่ได้แจ้งให้คณะกรรมการทุกท่านจึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลแม่สาย ไปทีละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **สำเนาถูกต้อง**

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

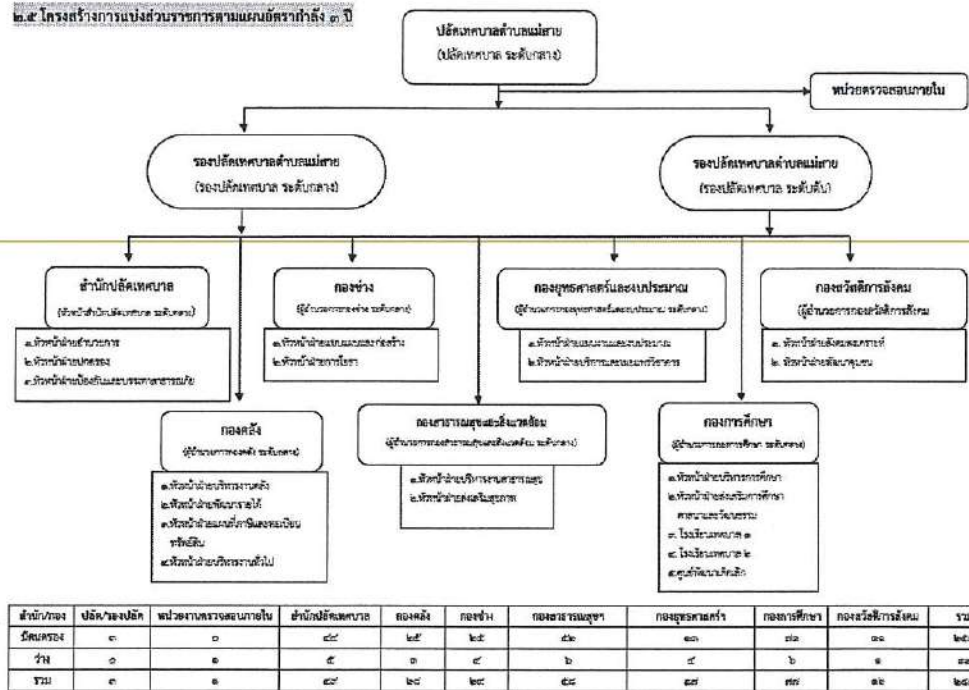
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(นางสาวอุรารักษ์ ปิ๋วญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๒	-	๒๗	๒๔	-	๕๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑๔	๓๘	-	๕๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๕	๑	๓	-	-	๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๑๕	๙	๓๔	-	-	๖๗
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๑	๒๔	๒	๑๐	-	-	๖๗
รวม	๔๑	๔๖	๑๒	๕๓	๖๒	-	๒๑๔
คิดเป็นร้อยละ	๑๖.๑๔	๑๘.๑๑	๔.๗๒	๓๖.๖๑	๒๔.๔๒	-	๑๐๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรุณรัตน์ ปัญญา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๕) นิติกร ๖) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการคลัง ๙) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๐) นักวิชาการพัสดุ ๑๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๒) นักประชาสัมพันธ์ ๑๓) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๕) พยาบาลวิชาชีพ ๑๖) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๗) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๘) นายสัตวแพทย์ ๑๙) วิศวกรโยธา ๒๐) นักพัฒนาชุมชน ๒๑) นักสังคมสงเคราะห์ ๒๒) นักวิชาการศึกษา ๒๓) นักวิชาการวัฒนธรรม ๒๔) นักสันตนาการ ๒๕) นักจัดงานเทศกาล	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานทะเบียน ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๗) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๘) นายช่างโยธา ๙) นายช่างไฟฟ้า ๑๐) เจ้าพนักงานเทคนิค ๑๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๑
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	๑	๑
๔	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	๑	๑
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑
รวม		๒	-	๓	๕

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอรุณรัตน์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประภาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธานฯ

เรื่องอื่น ๆ

ให้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลแม่สาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงรายให้ความเห็นชอบแผน และประกาศใช้แผนต่อไป

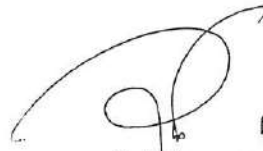
เลขานุการและผู้ช่วยฯ

- รับทราบ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.



ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายศราวุธ ไชยมนเทียร)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการ



ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายวรรณศิลป์ จีระภาค)
ปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย
กรรมการ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศ เทศบาลตำบลแม่สาย
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้เทศบาลตำบลแม่สาย จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.จ.กำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามแนวทางการพัฒนา ด้านการส่งเสริมความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมฯ การจัดประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานทุกคน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศเทศบาลตำบลแม่สาย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สายต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยยงค์ ศรีสมุทร)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



เทศบาลตำบลแม่สาย
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย