

แผนการพัฒนากองานเทศบาล



ของเทศบาลตำบลท่าข้าม
อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าข้าม นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลท่าข้าม โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลท่าข้าม ต่อไป

เทศบาลตำบลท่าข้าม

๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒-๔
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๕-๙
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๐
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๑-๑๒
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๓-๑๕
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑๖-๑๗
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๘-๑๙
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๒๐-๒๕
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๖
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๗-๒๘

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาล ที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ เทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลท่าข้าม มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ไว้ ดังนี้

หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ มีดังนี้

ตามที่เทศบาลตำบลท่าข้ามได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นที่เทศบาลตำบลท่าข้ามรับผิดชอบ โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจของเทศบาลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ประกอบด้วยส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วน และ ๑ หน่วย โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ดังนั้น จึงกำหนดงานเพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักปลัดเทศบาล โดยกำหนดให้มีงานแผนและงบประมาณงานบริหารงานทั่วไป งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานพัฒนาชุมชน งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ งานกฎหมายและงานคดี

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น จึงกำหนดงานเพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกองคลัง โดยกำหนดให้มี งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น จึงกำหนดงานเพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกองช่าง โดยกำหนดให้มี งานแบบแผนและก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น จึงกำหนดงานเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกองการศึกษา โดยกำหนดให้มี งานบริหาร การศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และงานธุรการ

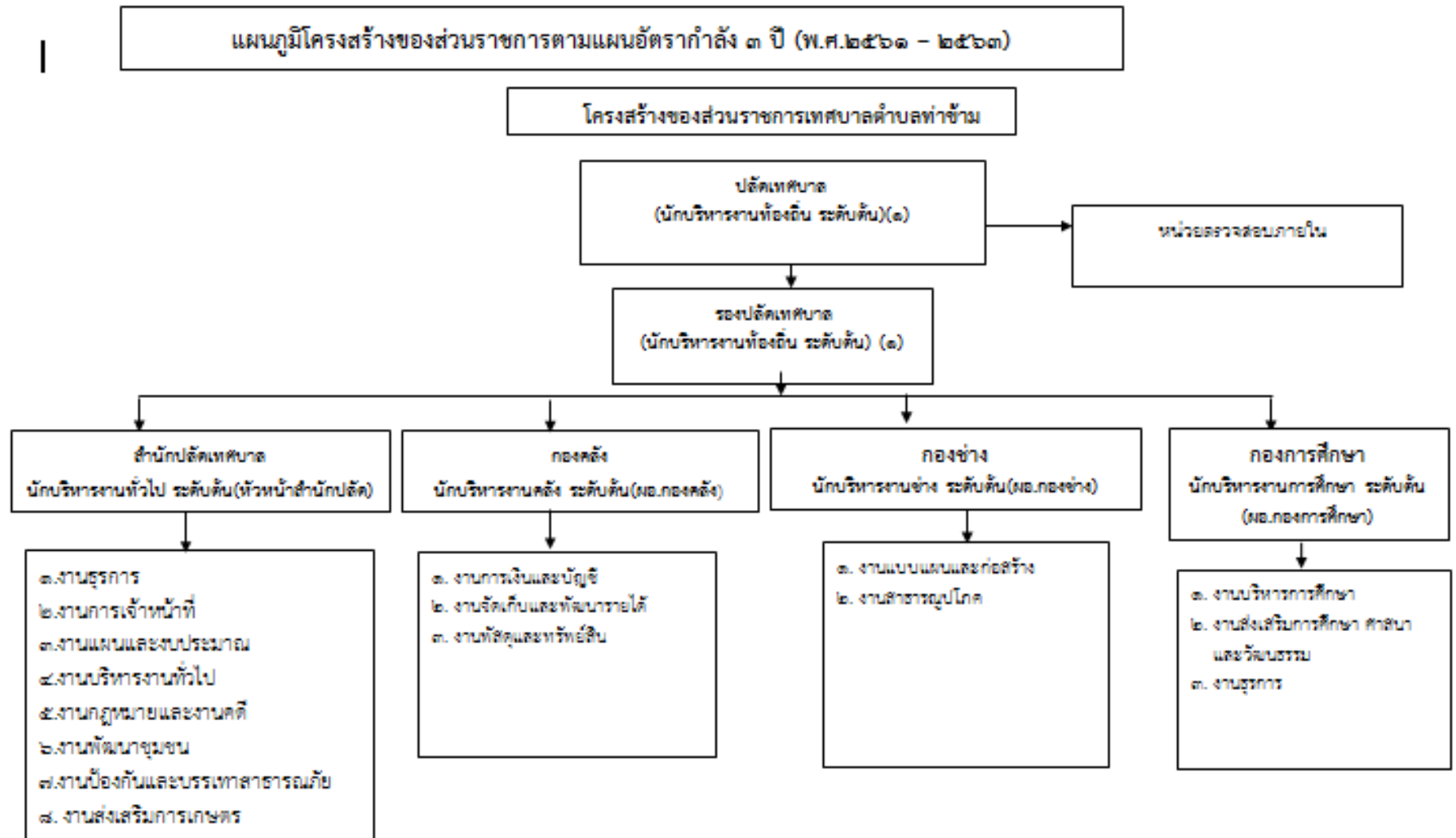
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น จึงกำหนดงานเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ งานตรวจสอบบัญชีเอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท งานตรวจสอบพัสดุ งานตรวจสอบทรัพย์สิน และการจัดหา ประโยชน์จากทรัพย์สิน

โครงสร้างงานตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)				
รองปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)				
สำนักงานปลัด	งานธุรการ	๑	๑	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานแผนและงบประมาณ	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๔
	งานกฎหมายและงานคดี	-	-	๑
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
	๘ งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	-	-	๑
	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	๑
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-
	งานสาธารณูปโภค	๑	๑	-
กองการศึกษา	งานบริหารการศึกษา	๖	๗	๑
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	-	๑	-
	งานธุรการ	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	-	-	-

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ไว้ ดังนี้



๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	-	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	ร้องขอให้ สก.คัดเลือกแทน
๒	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายอภิชาติ เลิศเกษม	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดเทศบาล						
๓	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จำเอนสุรชาติ แสงงาม	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	น.ส.สุนิสา ทะนันไชย	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	ขอใช้บัญชีของ กสส.
๖	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสุทธาทิพย์ อัจฉาญ	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นายวรพล สุขถาวรกิจ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๘	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	น.ส.ญาณิลา หน่อท้าว	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๙	-	นายธรรนรินทร์ สมควร	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
๑๐	-	นางจินดาภรณ์ สุวรรณ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑	-	นายประวิทย์ กำเนิด	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๒	-	นายสมพล นุธรรม	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
๑๓	-	นายอเนก กิลัย	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
๑๔	-	นายวิชิต ศักดิ์สิทธิธานูภาพ	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
๑๕	-	นางจันทร์จิรา แก้วสุข	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
	กองคลัง						
๑๖	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	น.ส.มัทธรีน ตระกูลศักดิ์ดา	นักบริหารงานคลัง	นักบริหารงานคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๑๗	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	ร้องขอให้ กสส.สอบ แข่งขัน
๑๘	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง	ร้องขอให้ กสส.สอบ แข่งขัน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๑๙	-	น.ส.จินดา ไชยลังการ	ผู้ช่วย.จพง.การเงินและบัญชี	ช่วย.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๐	-	น.ส.ธัญญากานต์ แก้วสุข	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีบ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
	กองช่าง						
๒๑	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายเจนณรงค์ จันทา	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๒	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	ร้องขอให้ กสธ.สอบ แข่งขัน
๒๓	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายสุรียา หัตถก่อง	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๒๔	-	นายเวคิน ไชยลังการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีบ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๕	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	ว่าง กำลังสรรหา
	กองการศึกษา						
๒๖	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สธ.คัดเลือกแทน
๒๗	๑๒-๒-๐๘-๒๒๐๔-๕๔๖	น.ส.เจตนา กิถีย	ครู	ครู	ครู	คศ.๑	
๒๘	๑๒-๒-๐๘-๒๒๐๔-๕๔๗	นางวินิจกุล หวาสุข	ครู	ครู	ครู	คศ.๑	
๒๙	๑๒-๒-๐๘-๒๒๐๔-๕๔๘	นางปภาดา นุธรรม	ครู	ครู	ครู	คศ.๑	
๓๐	๑๒-๒-๐๘-๒๒๐๔-๕๔๙	นางพิน แก้วสุข	ครู	ครู	ครู	คศ.๑	
๓๑	๑๒-๒-๐๘-๒๒๐๔-๕๕๐	นางเกศรินทร์ ลือชา	ครู	ครู	ครู	คศ.๑	
๓๒	๑๒-๒-๐๘-๒๒๐๔-๕๕๑	นางปริศนา ลือชา	ครู	ครู	ครู	คศ.๑	
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๓๔	-	นายเสถียร นุธรรม	-	ผช.นักวิชาการการศึกษา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีบ ๖๓) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)					
๓๕	-	นายอำพร เครือน้อย	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีบ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
๓๖	-	นางพิสมัย แซ่ฟ้า	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีบ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
๓๗	-	นางพิสมัย แซ่ฟ้า	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีบ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
๓๘	-	นางจุฑาภรณ์ เจือประเสริฐ	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีบ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
๓๙	-	นางจิราภา ดุยพิพัฒน์	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีบ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
๔๐	-	นางสุเรียน กิลัย	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีบ ๖๓) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๔๑	-	นางศุภดา วรจันทร์เพ็ญศรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คงตำแหน่งไว้
๔๒	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ว่าง กำลังสรรหา
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๓	-	น.ส.วิไลพร รือวินิจฉัย	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๓) คงตำแหน่งไว้

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรของเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาคูลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา คูลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม นั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากร นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางคูลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลท่าข้าม ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร บุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลท่าข้าม) นั้น เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป

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

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

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

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลท่าข้ามแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือใน ปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของ ยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

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

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์สุขภาพ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพ
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. ศูนย์สุขภาพต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลท่าข้าม จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
 - บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
 - บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
 - ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
 - มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
 - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน
- ท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
 - ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
 - การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
 - ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
 - ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- จริงจังและต่อเนื่อง
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
 - ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
 - ขาดการสรุปทบทเรียน องค์กรความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
 - บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
 - มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ
- ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
 - เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการทำงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমเทพผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลท่าข้าม
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันท่วงที เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำ และการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขภาพ สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)

รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)

สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. นักพัฒนาชุมชน
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. พนักงานจ้าง

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. พนักงานจ้าง

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. พนักงานจ้าง

กองการศึกษา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. ครู
๓. ผู้ดูแลเด็ก
๔. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลตำบลท่าข้าม ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลท่าข้าม จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล - โครงการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ด้านความรู้ และทักษะของงาน และด้านความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล โครงการพัฒนาสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรฯ	การ ฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน - โครงการอบรมหลักสูตรสัมมนา และ ศึกษา ดูงานด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง	✓	✓	✓	- ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดลองงาน			
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ หลักของเทศบาลตำบลท่าข้าม - โครงการอบรมความรู้ด้านสารสนเทศและ เทคโนโลยี สำหรับพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลท่าข้าม	✓	✓	✓	- จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๒ วันต่อคนต่อปี โครงการอบรมความรู้ด้านสารสนเทศ และเทคโนโลยี			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑.พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่ - หลักสูตรเตรียมความพร้อมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับ ภารกิจเร่งด่วนตามกฎหมายใหม่	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การ ฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการของพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก -โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตาม แผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน - โครงการอบรมกฎหมายสำหรับเจ้าหน้าที่ และประชาชนตำบลท่าข้าม	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสาร ทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	งานธุรการ สำนัก ปลัดเทศบาล	
		๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการ บริการและจัดการชุมชน - โครงการร่วมบุญจิตอาสาพัฒนาที่สาธารณะ ของพนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าม - กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ และ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	✓	✓	✓	- มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึกอบรม -การระดม สมอง การปฏิบัติงาน ภาคสนาม การมีส่วนร่วม	สำนัก ปลัดเทศบาล	
		๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม -หลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน - มอบใบประกาศสำหรับพนักงานดีเด่น	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	
		๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี - โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้าง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	กองคลัง เทศบาลตำบล ท่าข้าม	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น สู่มาตรฐานสูงอย่างมืออาชีพ โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงาน อื่น	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ - ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะ การให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ - โครงการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนัก บริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการ คลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตร นักบริหารการศึกษา	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager) - หลักสูตรการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เทคนิคในการจัดทำผลงานเพื่อขอรับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมิน ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ความรู้ตาม โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑.๑ โครงการวันเทศบาล - กิจกรรม ๕ ส. - การบำเพ็ญประโยชน์ - กิจกรรมการปลูกต้นไม้ - กิจกรรมการแข่งขันกีฬาระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	- การฝึกอบรม - การระดมสมอง - การปฏิบัติงานภาคสนาม การมีส่วนร่วม	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒โครงการวันท้องถิ่นไทย -ทำบุญตักบาตร -จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๓ ปรับปรุงระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	✓	✓	✓	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร			
		๑.๔ ส่งเสริมให้มีระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร - โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. จำนวนครั้งที่มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไม่น้อย ๑๒ ครั้ง/ปี ๓. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานที่มีการอนุมัติให้ใช้งาน ไม่น้อย ๑๕ เล่ม	๑.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	- การฝึกอบรม - การระดมสมอง - การปฏิบัติงานภาคสนาม การมีส่วนร่วม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ จัดทำโครงการพัฒนาเทศบาลเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๓ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๔ จัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ตามระเบียบ	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๕ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๖ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาค่านิยมและวัฒนธรรมร่วมขององค์กร	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๗ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	- จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน			

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลท่าข้ามจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๕๐,๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐.- บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐.- บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๓๐,๐๐๐.- บาท

๒. เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๖๒,๕๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๒,๕๐๐.- บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๕๒,๕๐๐๐.- บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๓๑,๕๐๐.- บาท

๓. เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๗๕,๖๒๕.- บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๕,๑๒๕.- บาท

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๕๑,๕๒๕.- บาท

๔) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๓๓,๐๗๕.- บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลท่าข้าม ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการทำงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการทำงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลท่าข้าม ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลท่าข้าม ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ตำบลท่าข้าม เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม อิงตามผลการ ประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล/ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๔ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ...๔๔.๑๑....พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๓๕.๒๙ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๒๐.๕๘

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๒๙.๔๑ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๕.๘๘ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๑๔.๗๑

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๐๐ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓๔
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๓๒
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๓๐
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๔
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๔

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑-๓ วัน ร้อยละ ๓๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๒๐ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๔๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงรายร้อยละ ๖๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าม

เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๓๐๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานของเทศบาลตำบลท่าข้ามต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายยงยุทธ ไชยลังการ)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

คำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าม

ที่ ๑๐๓/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ด้วยเทศบาลตำบลท่าข้าม จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๓๐๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|--|--------------------|
| ๑. นายยงยุทธ ไชยลังการ | นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอภิชาติ เลิศเกษม | รองปลัดเทศบาล ฯ รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม | เป็น กรรมการ |
| ๓. น.ส.มัทธรีน ตระกลศักดิ์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. นายเจนณรงค์ จันทา | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. จำเอกสุรชาติ แสงงาม | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็น กรรมการ |
| ๖. นางสุทธาทิพย์ อาจหาญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็น เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สร้างทัศนคติที่ดี ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายยงยุทธ ไชยลังการ)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าม

ที่ ๑๐๖ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฯ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ตลอดจนเกิดการพัฒนาศักยภาพในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการและปฏิบัติตาม
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- | | | |
|------------------------------|---|-----------------------|
| ๑. นายยงยุทธ ไชยลังการ | นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอภิชาติ เลิศเกษม | รองปลัดเทศบาล ฯ รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม | เป็น กรรมการ |
| ๓. น.ส.มัทธรีน ตระกลศักดิ์ดา | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. นายเจนณรงค์ จันทา | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. จำเอกสุรชาติ แสงงาม | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็น กรรมการ |
| ๖. นางสุทธาทิพย์ อัจฉาญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็น เลขานุการ |
| ๗. นางสาวญาณิลา หน่อท้าว | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ จัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
สร้างทัศนคติที่ดี ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายยงยุทธ ไชยลังการ)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ขร ๕๕๘๐๑/

วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ตามเทศบาลตำบลท่าข้าม ที่ ๑๐๓ /๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม
ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าข้าม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายยงยุทธ ไชยลังการ)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

รายชื่อผู้เข้าประชุม
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าม
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย
วันจันทร์ที่ ๒๖ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่าข้าม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายยงยุทธ ไชยลังการ	นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม	
๒	นายอภิชาติ เลิศเกษม	รองปลัดเทศบาล ฯ รักษาการ แทนปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม	
๓	น.ส.มัทธรีน ตระกูลศักดิ์ดา	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นายเจนณรงค์ จันตา	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	จำเริญสุรชาติ แสงงาม	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๖	นางสุทธาทิพย์ อัจหาญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าม
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย
วันจันทร์ที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าข้าม

ผู้เข้าประชุม

- | | | |
|-----------------------------|--|--------------------|
| ๑. นายยงยุทธ ไชยลังการ | นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอภิชาติ เลิศเกษม | รองปลัดเทศบาล ฯ รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม | เป็น กรรมการ |
| ๓. น.ส.มัทธิริน ตระกลศักดิ์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. นายเจนณรงค์ จันทา | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. จำเอกสุรชาติ แสงงาม | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็น กรรมการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|------------|
| ๑. นางสุทธาทิพย์ อัจหาญ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการฯ |
|-------------------------|--------------------------|------------|

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานในที่ประชุมได้เริ่มประชุมตามวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่องการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

นายยงยุทธ ไชยลังการ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม กล่าวทักทายผู้เข้าร่วมประชุม และ ขอเชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียด จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

นางสุทธาทิพย์ อัจหาญ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (เลขานุการ) ได้ชี้แจงต่อที่ประชุมตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ข้อ ๒๙๙ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล โดยแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างน้อยต้อง ประกอบด้วย

/๑. หลักการ...

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

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้แก่

๑. ผลการความต้องการ/ความคาดหวังประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงานเทศบาล

(เอกสารแนบประกอบการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล) ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาฯ จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

จำเอกสุรชาติ แสงงาม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล มีความเห็นว่าเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าข้าม มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่มีมาตรฐาน ขอเสนอให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อเป็นกรอบแนวทางดำเนินงานต่อไป

มติที่ประชุมฯ เห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามที่งานการเจ้าหน้าที่เสนอ และกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนากุศลกร พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนากุศลกร

“บุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มุ่งเน้นการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และ ประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน”

พันธกิจ

๑. พัฒนากุศลกรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลท่าข้าม
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

เป้าหมายการพัฒนา

๑) มีระบบการพัฒนากุศลกรที่มีผลสัมฤทธิ์สามารถพัฒนากุศลกรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง

๒) บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้ามได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะในการทำงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลควรกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยในแต่ละหลักสูตรอาจมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน
๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การให้ทุนการศึกษา
๖. การดูงาน
๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา

จึงขอให้งานการเจ้าหน้าที่สรุปรายละเอียดโครงการที่จะดำเนินการในแต่ละระยะการพัฒนา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ประกอบในแผนพัฒนาและให้มีการดำเนินการประเมินผลแผนงาน/โครงการเสนอรายงานต่อคณะผู้บริหารเพื่อให้เป็นข้อมูลในตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาบุคลากรต่อไป

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องอื่นๆ - ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสสุทธาทิพย์ อัจหาญ)
เลขานุการคณะกรรมการฯ

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายอภิชาติ เลิศเกษม)
ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม

ลงชื่อ ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายยงยุทธ ไชยลังการ)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม



ที่ ชร ๕๕๘๐๑/ ๑๔๒

สำนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าม
อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย
๕๗๓๑๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.ร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ เล่ม
๒.บัญชีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๕ ชุด

ตามที่อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙ ให้เทศบาล
จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้
ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เสร็จสิ้นแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามที่ อ้างถึง ข้อ ๓๐๘ จึงขอส่ง
แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายยงยุทธ ไชยลังการ)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร.๐-๕๓๙๑๘-๕๑๖,๐-๕๓๑๖๐-๓๘๑
โทรสาร.๐-๕๓๑๖๐-๓๘๒

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

