

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
โทรศัพท์ ๐-๕๔๗๙-๕๕๒๒ ต่อ ๑๐๔
โทรสาร ๐-๕๔๗๙-๕๕๓๓

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ กิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ กิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาเทศบาล เทศบาลตำบลทุ่งช้างจึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์	๓
เป้าหมาย	๓
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรในการฝึกอบรม	๔
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณ	๖
ส่วนที่ ๖	
การติดตามและประเมินผล	๘

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

บทนำ

๑. ความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่สำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่บริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการสื่อสารในหลายช่องทางองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับตัวตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดแนวทาง การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการที่จะทำให้งานราชการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัด มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้กว้าง รอบรู้ รู้ลึกและรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดัน ที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งทำให้งานราชการมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากองงานเทศบาลโดยให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. หลักการ

เพื่อเป็นการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และสร้างเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เป็นข้าราชการ มีอาชีวะ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงานที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่และประชาชนโดยทั่วไป

ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการ ยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๑๑
ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบ ต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการ สร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกา ฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการ นำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๔ กิจการเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่าง มีประสิทธิภาพซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน เทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะ เวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ซึ่งวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาล ดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือ ดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

และได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งช้าง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกสายงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลทุ่งช้างเห็นสมควร ให้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตาม กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๓. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ให้เทศบาลตำบลทุ่งช้างเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท.จ.น่าน หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความ จำเป็นและความเหมาะสม

๔. ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๔.๑ การเตรียมและวางแผน

- ศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการศึกษา วิเคราะห์ว่า พนักงานเทศบาลแต่ละคนสมควรที่จะได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติ งานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

- จัดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การหาความจำเป็นในการพัฒนา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และหัวข้อ หรือประเด็นที่พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้ หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การ ทัศนศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา ตลอดจนงบประมาณ เป็นต้น

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้ปฏิบัติงาน

๑. ระบุเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
๒. ระบุความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการพัฒนา
๓. ปรึกษาผู้บังคับบัญชาในระดับต้น หรือพี่เลี้ยง เพื่อหาข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกิจกรรมการพัฒนา

๔. ประสานงานกับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยฝึกอบรม เพื่อกำหนดระยะเวลาหรือกิจกรรมการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้

๕. ดำเนินการพัฒนาตามแผน

๖. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประเมินผลการพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชา

๑. ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน จุดเด่น หรือเรื่องที่ควรปรับปรุง
๒. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามที่เห็นสมควร
๓. ประเมินหาความจำเป็นในการช่วยพัฒนาพนักงานเทศบาลในการวางแผนและดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔. ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนในการพัฒนาแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๕. พิจารณาว่ากิจกรรมการพัฒนาต่างๆ สอดคล้องหรือสนับสนุนตามเป้าหมายแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือไม่

๖. ประเมินผลการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน

๓. วิสัยทัศน์

พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้างมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๖

๔. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและพนักงานเทศบาลทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๕. เป้าประสงค์

๕.๑ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๕.๒ ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕.๓ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๕.๔ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง

๕.๕ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕.๖ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๕.๗ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาลตำบล

๕.๘ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๖. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ช่วง พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้รับการเสริมสร้างตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ เมื่อเทียบระหว่างปี ๒๕๖๖ กับปี ๒๕๖๓
๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕
๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕
๕. ร้อยละ ๘๕ ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีความพึงพอใจในแนวทางการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งช้างทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

๗. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้นจำนวน ๔๔ คน มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ๑ หน่วยงาน โดยมีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามส่วนราชการ ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๑๒	คน
- กองคลัง	จำนวน	๗	คน
- กองช่าง	จำนวน	๖	คน
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๕	คน
- กองวิชาการและแผนงาน	จำนวน	๕	คน
- กองการศึกษา	จำนวน	๘	คน
- หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	คน

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน
๒. มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการบริหารงานบุคคลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
๓. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท.)
๔. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๕. พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จึงทำให้ทราบสภาพพื้นที่ ปัญหา ความต้องการ ตลอดจนสะดวกในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี
๖. พนักงานเจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งช้าง และพื้นที่ภายในจังหวัดน่าน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และสามารถทำงานเกินเวลาได้
๗. พนักงานเจ้าหน้าที่มีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๘. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weakness)

๑. พนักงานเจ้าหน้าที่บางส่วนยังไม่เข้าใจในการกิจของเทศบาลที่มีความหลากหลายอย่างดีพอ
๒. พนักงานผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๔. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๖. พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้น
๗. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่

โอกาสและแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง (Opportunities)

๑. พนักงานเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรีถึงปริญญาโท
๒. พนักงานเจ้าหน้าที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๓. พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี
๔. พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๕. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายส่งผลให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบมีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริตน้อย
๖. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat)

๑. การเมืองเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการมากขึ้น
๒. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย บางตัวจำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. พนักงานเจ้าหน้าที่มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๕. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง

สามารถสรุปการวิเคราะห์ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดังนี้

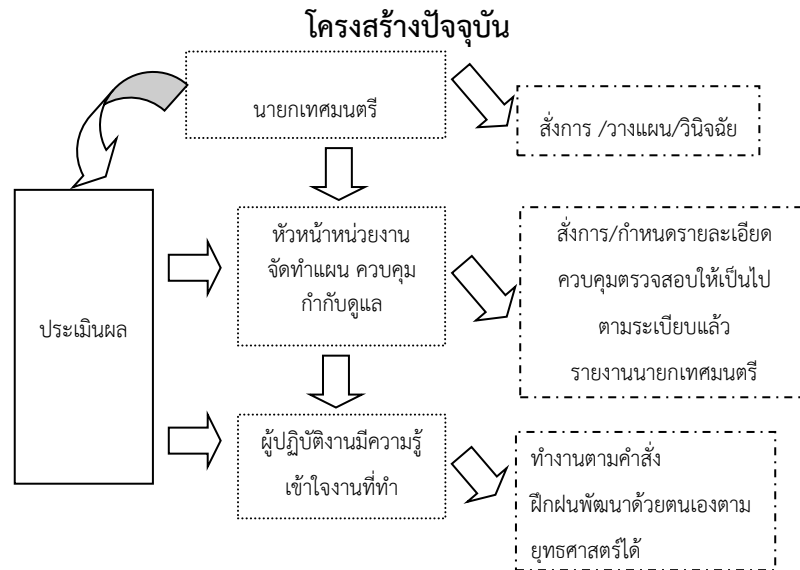
จุดแข็ง เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ รวมถึง มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการบริหารงานบุคคลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต.) มีเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลทุ่งช้างมีบุคลากร เกือบครบทุกตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง มีผู้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสามารถสนองตอบต่อนโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ในการฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาด้านการศึกษา กองการศึกษาได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรครู เป็นต้น

จุดอ่อน มีงบประมาณอย่างจำกัดไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีมากขึ้น ทั้งภารกิจที่ถ่ายโอนอื่นๆ บางสายงานยังขาดการพัฒนาเฉพาะด้าน ซึ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ และเนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางแต่ไม่มีบุคลากรและงบประมาณมาด้วยทำให้เกิดปัญหา

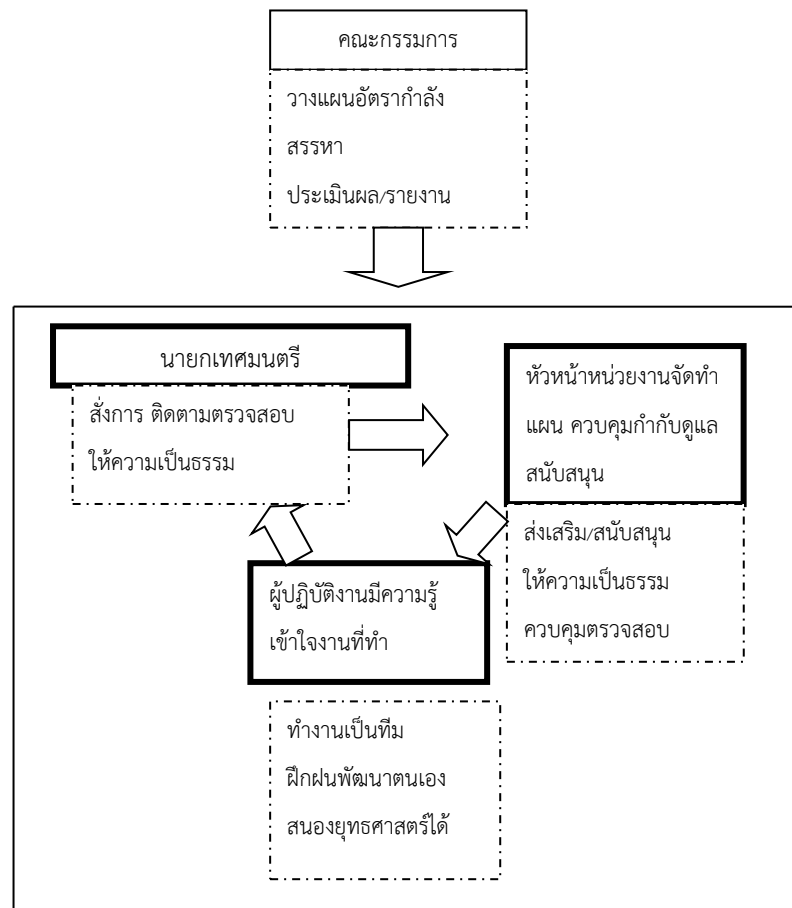
โอกาส มีโอกาสได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร

อุปสรรค ภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งปัจจุบันมีการปรับฐานเงินเดือนขึ้นแต่หลักเกณฑ์ภาระค่าใช้จ่ายยังคงอยู่ที่ร้อยละ ๔๐ ทำให้เกิดปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่าย อีกทั้งระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่ยังคงมีอยู่ในองค์กร

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์



การพัฒนาศูนย์ในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลทุ่งช้างที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง โดยกำหนดให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ
- ๒) สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- ๓) กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- ๒) หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ
- ๓) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้
- ๔) การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้

ล่วงหน้า

- ๑) สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส
- ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคี โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา
- ๒) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

๘. รายละเอียดของกิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ	- กำหนดเกณฑ์และดำเนินการประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อเป็นต้นแบบในการยึดถือปฏิบัติ	- ในแต่ละปีงบประมาณมีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบจำนวน ๑ ครั้ง
๒. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	- สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย - เปิดเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เทศบาลตำบลทุ่งช้างเปิดให้บุคคลทั่วไปในการเข้าถึงการปฏิบัติงานที่หลากหลายและสะดวก - บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกระบวนการประเมินประสิทธิภาพล่วงหน้าการประเมินในรอบ
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	- สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ	- เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างถือปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ฯลฯ	- น้อมนำพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทมาให้บุคลากรยึดถือในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	- พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างได้นำแนวทางพระราชกรณียกิจ พระราชกิจวัตร พระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	- วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน - กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา - สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	- โครงการอบรมของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น และตามความต้องการของพนักงานเทศบาล - พนักงานเทศบาล ได้รับการส่งเสริมเข้าอบรมตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง
๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้	- ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม - จัดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ทำการศึกษา	- พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้างเป็นบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลาย - ภายในองค์กร มีสื่อความรู้ที่หลากหลายให้ข้าราชการได้ศึกษาสืบค้นในแต่ละด้าน
๔. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	- ข้าราชการ , พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ต้องได้รับการปฐมนิเทศทุกคน	- ข้าราชการ , พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส	- ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบเปิด - มีการทำความเข้าใจตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ก่อนทำการประเมินในรอบ	- การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เกิดจากข้อเสนอของผู้ถูกประเมิน และทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน
๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	- ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบก่อนในรอบการประเมิน	- เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การลา การมาสาย และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่จำเป็น ประกาศให้พนักงานและพนักงานจ้างได้รับทราบก่อนรอบการประเมินทุกครั้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการบริหาร	- ผู้บริหารของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง นำข้อเสนอของบุคลากรภายในองค์กร ประกอบการบริหารงาน
๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- เปิดโอกาสให้ประชาชนที่อยู่ในข่ายรับบริการได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางที่ต้องการให้บุคลากรในเทศบาลให้บริการต่อประชาชน	- ผู้บริหารของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง นำข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนการพัฒนานักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารงานท้องถิ่น ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	-	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	-	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองวิชาการและ แผนงาน หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองวิชาการและ แผนงาน ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	-	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายการโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	-	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายแผนและ งบประมาณ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักจัดการงานเทศกิจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานทะเบียน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖		/
๓๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๒	หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับ บุคลากร (เหมาะสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน)	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๓๓	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	พนักงานเทศบาลสามารถ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ครบทุกคน	๕๙	๕๙	๕๙	/	/
๓๔	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุใหม่มีความรู้พื้นฐาน และความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ทุกราย ต้องได้รับการอบรม	ทุกราย	ทุกราย	ทุกราย	/	
๓๕	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงาน และการปฏิบัติหน้าที่ของนายกเทศมนตรี	นายกเทศมนตรี เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓๖	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของรองนายกเทศมนตรี	รองนายกเทศมนตรี เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๗	หลักสูตรประธาน/รองประธานสภาเทศบาล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล	ประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๓๘	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตลอดจนผู้นำชุมชน	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ตลอดจนผู้นำชุมชน ได้เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑๖	๑๖	๑๖	/	
๓๙	โครงการอบรมคุณธรรมนำพาชีวิตพอเพียง	เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักองค์กร และมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของตนเองและหน่วยงาน	อบรมปฏิบัติธรรมนำพาชีวิตพอเพียง ๑ ครั้ง/ปีงบประมาณ	๕๙	๕๙	๕๙	/	
๔๐	ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงคณะผู้บริหาร	เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ พร้อมรายงานสิ่งที่ได้รับมอบหมาย	มีการประชุมประจำเดือนอย่างน้อย ๑ ครั้ง/เดือน	๕๙	๕๙	๕๙	/	
๔๑	การอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	เพื่อให้พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างได้ศึกษาและทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จากหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม ๑ ครั้ง / ปีงบประมาณ	๕๙	๕๙	๕๙	/	

แผนปฏิบัติการการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2564

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับ ข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้ 1. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการ ยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ 2. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี 3. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง															
	- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมนำพาชีวิตพอเพียง										↔			10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการวันท้องถิ่นไทย						↔								สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการธรรมะม่วนใจ่อำเภอทุ่งช้าง										↔			10,000	กองการศึกษา
	- โครงการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี		↔											100,000	กองวิชาการฯ
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	↔													สำนักปลัดเทศบาล
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ การเมืองท้องถิ่น ฝ่ายสภาท้องถิ่น	↔													สำนักปลัดเทศบาล
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ การเมืองท้องถิ่น ฝ่ายบริหาร	↔													สำนักปลัดเทศบาล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 1. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และ พระบรมราโชวาท ฯลฯ 2. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานเทศบาล															
	- โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ			↔							↔			10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและ สมานฉันท์ของคนในชาติ		↔									↔		20,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการรับเสด็จฯ	↔											↔	10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการรัฐพิธีต่างๆ และวันสำคัญของชาติ	↔											↔	20,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการเทศบาลร่วมใจลดใช้พลังงาน	↔											↔	20,000	สำนักปลัดเทศบาล

[illegible]

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ 3															
1. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส	- โครงการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ ทต.ทุ่งช้าง	←	→											20,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการตรวจสอบคุณภาพผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลทุ่งช้าง	←										→		100,000	กองสาธารณสุขฯ
	- การตรวจมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ อปท. (LPA)								←	→					สำนักปลัดเทศบาล
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	- การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	←	→					←	→						ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4															
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการจัดประชาคมระดับตำบล				←	→								30,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน	←											→	10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น			←	→									30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการจัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ ทต.ทุ่งช้าง และสนับสนุนการจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงแผนชุมชน						←	→						30,000	กองวิชาการฯ
2. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่น				←	→								30,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการบูรณาการแผนชุมชนระดับเทศบาลตำบลทุ่งช้าง				←	→								20,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการแข่งขันกีฬาต่อต้านยาเสพติด			←	→									50,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการแข่งขันกีฬาเทศบาลสัมพันธ์จังหวัดน่าน		←	→										100,000	กองการศึกษา
	- โครงการแข่งขันกีฬาส่วนราชการในเขตอำเภอทุ่งช้าง			←	→									60,000	กองการศึกษา
	- โครงการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์			←	→									200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสืบสานประเพณีวันเข้าพรรษา										←	→		20,000	กองการศึกษา
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์							←	→					200,000	กองการศึกษา

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีลอยกระทง		↔											200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุจอมสลีแก้วดวงดี					↔								5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุภูเพียง								↔					5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุสืบทองราศี โพธิ์พูกษามหาพุทธเจดีย์		↔											5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการและสรงน้ำพระพุทธรูป มงคลสัมฤทธิ์ 700 ปี							↔						5,000	กองการศึกษา
	โครงการส่งเสริมสนับสนุนฟื้นฟู ประเพณี วัฒนธรรมศิลปะพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นประจำหมู่บ้านในเขตเทศบาล	←											→	30,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานอนุรักษ์สืบสานประเพณีชนเผ่า ของหมู่บ้าน (บ้านแพะกลาง)	←											→	5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระบรมสารีริกธาตุ และพระบรมธาตุมงคลวิสุทธิผล							↔						5,000	กองการศึกษา

แผนปฏิบัติการการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ													งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
ยุทธศาสตร์ที่ 1																	
	การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้	- โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมนำพาชีวิตพอเพียงพร้อมประกวดพนักงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม										↔			30,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	1. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการ	- โครงการวันท้องถิ่นไทย						↔								สำนักปลัดเทศบาล	
	ยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ	- โครงการธรรมะม่วนใจอำเภอทุ่งช้าง									↔				10,000	กองการศึกษา	
	2. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรี	- โครงการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี			↔										100,000	กองวิชาการฯ	
	3. กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้าง	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	↔		↔												สำนักปลัดเทศบาล
		- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ฝ่ายสภาท้องถิ่น	↔		↔												สำนักปลัดเทศบาล
		- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ฝ่ายบริหาร	↔		↔												สำนักปลัดเทศบาล
ยุทธศาสตร์ที่ 2																	
	1. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ฯลฯ	- โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ			↔						↔				10,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	2. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานเทศบาล	- โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์ของคนในชาติ		↔								↔			20,000	สำนักปลัดเทศบาล	
		- โครงการรับเสด็จฯ	↔											↔		10,000	สำนักปลัดเทศบาล
		- โครงการรัฐพิธีต่างๆ และวันสำคัญของชาติ	↔											↔		20,000	สำนักปลัดเทศบาล
		- โครงการเทศบาลร่วมใจลดใช้พลังงาน	↔											↔		20,000	สำนักปลัดเทศบาล

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและ หน่วยราชการอื่นจัดทำ 3. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้ 4. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศ ข้าราชการ และพนักงานจ้าง	- โครงการการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ			↔↔				↔↔						10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล (อบรมตามตำแหน่ง)	←											→	300,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพงานทะเบียนราษฎร	←											→	30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการซ่อมแผนกยพิบัติระดับอำเภอ	←											→	20,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ทุ่งช้าง	←											→	50,000	กองการศึกษา
	- โครงการอบรม/ทบทวนให้ความรู้เบื้องต้นในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย								↔↔↔					30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกสภา				↔↔↔									20,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงานสมาชิกสภา/ ผู้บริหาร/พนักงานและลูกจ้าง	←											→	300,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการจัดทำแหล่งเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งช้าง	←											→	30,000	กองการศึกษา
	- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป/ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร/กฎหมายอื่นๆที่ควรรู้										↔↔↔			30,000	กองวิชาการฯ
	- การประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	←											→		สำนักปลัดเทศบาล
	- การประชุมรับนโยบายของหัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหาร	←											→		สำนักปลัดเทศบาล
	- การปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ทุกราย	←											→		สำนักปลัดเทศบาล

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ 3															
1. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส	- โครงการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ ทต.ทุ่งช้าง	←		→										30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการตรวจสอบคุณภาพผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลทุ่งช้าง	←											→	100,000	กองสาธารณสุขฯ
	- การตรวจมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ อปท. (LPA)								←	→					สำนักปลัดเทศบาล
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	- การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	←	→					←	→						ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4															
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการจัดประชาคมระดับตำบล				←	→								30,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน	←											→	10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น			←	→									30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการจัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ ทต.ทุ่งช้าง และสนับสนุนการจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงแผนชุมชน						←	→						30,000	กองวิชาการฯ
2. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่น				←	→								30,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการบูรณาการแผนชุมชนระดับเทศบาลตำบลทุ่งช้าง				←	→								20,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการแข่งขันกีฬาต่อต้านยาเสพติด			←	→									50,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการแข่งขันกีฬาเทศบาลสัมพันธ์จังหวัดน่าน		←	→										100,000	กองการศึกษา
	- โครงการแข่งขันกีฬาส่วนราชการในเขตอำเภอทุ่งช้าง			←	→		→							60,000	กองการศึกษา
	- โครงการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์			←	→		→							200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสืบสานประเพณีวันเข้าพรรษา										←	→		20,000	กองการศึกษา
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์							←	→					200,000	กองการศึกษา

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีลอยกระทง		↔											200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุจอมสลีแก้วดวงดี					↔								5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุภูเพียง								↔					5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุสืบทองราศี โพธิ์พูกษามหาพุทธเจดีย์		↔											5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการและสรงน้ำพระพุทธรูป มงคลสัมฤทธิ์ 700 ปี							↔						5,000	กองการศึกษา
	โครงการส่งเสริมสนับสนุนฟื้นฟู ประเพณี วัฒนธรรมศิลปะพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นประจำหมู่บ้านในเขตเทศบาล	←											→	30,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานอนุรักษ์สืบสานประเพณีชนเผ่า ของหมู่บ้าน (บ้านแพะกลาง)	←											→	5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระบรมสารีริกธาตุ และพระบรมธาตุมงคลวิสุทธิผล							↔						5,000	กองการศึกษา

แผนปฏิบัติการการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ													งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
ยุทธศาสตร์ที่ 1																	
	การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้	- โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมนำพาชีวิตพอเพียงพร้อมประกวดพนักงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม										↔			30,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	1. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการ ยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ 2. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี 3. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	- โครงการวันท้องถิ่นไทย						↔								สำนักปลัดเทศบาล	
		- โครงการธรรมะม่วนใจอำเภอทุ่งช้าง										↔			10,000	กองการศึกษา	
		- โครงการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี			↔										100,000	กองวิชาการฯ	
		- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	↔													สำนักปลัดเทศบาล	
		- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ฝ่ายสภาท้องถิ่น	↔													สำนักปลัดเทศบาล	
		- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ฝ่ายบริหาร	↔													สำนักปลัดเทศบาล	
ยุทธศาสตร์ที่ 2																	
	1. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ฯลฯ	- โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ			↔							↔			10,000	สำนักปลัดเทศบาล	
		- โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์ของคนในชาติ		↔										↔	20,000	สำนักปลัดเทศบาล	
		- โครงการรับเสด็จฯ	↔												↔	10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	2. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานเทศบาล	- โครงการรัฐพิธีต่างๆ และวันสำคัญของชาติ	↔												↔	20,000	สำนักปลัดเทศบาล
		- โครงการเทศบาลร่วมใจลดใช้พลังงาน	↔													↔	20,000

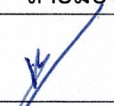
[illegible]

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ 3															
1. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส	- โครงการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ ทต.ทุ่งช้าง	←	→											30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการตรวจสอบคุณภาพผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลทุ่งช้าง	←										→		100,000	กองสาธารณสุขฯ
	- การตรวจมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ อปท. (LPA)								←	→					สำนักปลัดเทศบาล
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	- การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	←	→					←	→						ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4															
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการจัดประชาคมระดับตำบล				←	→								30,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน	←										→		10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น			←	→									30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการจัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ ทต.ทุ่งช้าง และสนับสนุนการจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงแผนชุมชน						←	→						30,000	กองวิชาการฯ
2. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่น				←	→								30,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการบูรณาการแผนชุมชนระดับเทศบาลตำบลทุ่งช้าง				←	→								20,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการแข่งขันกีฬาต่อต้านยาเสพติด			←	→									50,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการแข่งขันกีฬาเทศบาลสัมพันธ์จังหวัดน่าน		←	→										100,000	กองการศึกษา
	- โครงการแข่งขันกีฬาส่วนราชการในเขตอำเภอทุ่งช้าง			←	→									60,000	กองการศึกษา
	- โครงการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์			←	→									200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสืบสานประเพณีวันเข้าพรรษา										←	→		20,000	กองการศึกษา
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์							←	→					200,000	กองการศึกษา

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีลอยกระทง		↔											200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุจอมสลีแก้วดวงดี					↔								5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุภูเพียง								↔					5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุสืบทองราศี โพธิ์พูกษามหาพุทธเจดีย์		↔											5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการและสรงน้ำพระพุทธรูป มงคลสัมฤทธิ์ 700 ปี							↔						5,000	กองการศึกษา
	โครงการส่งเสริมสนับสนุนฟื้นฟู ประเพณี วัฒนธรรมศิลปะพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นประจำหมู่บ้านในเขตเทศบาล	←											→	30,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานอนุรักษ์สืบสานประเพณีชนเผ่า ของหมู่บ้าน (บ้านแพะกลาง)	←											→	5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระบรมสารีริกธาตุ และพระบรมธาตุมงคลวิสุทธิผล							↔						5,000	กองการศึกษา

ภาคผนวก

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางทัศนีย์ ชัดสี	นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง	
๒	จ.ส.อ.บัณฑิต พรหมรักษ์	ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งช้าง	
๓	นายดนุทัศน์ วัดคำ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๔	นางสาวอำพร ปิณฑน์ทิพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นางวิชุดา วรรณภพ	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	
๖	นางบานเย็น ยาวิไชย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๗	นายวรพล ผลหอม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๘	นายแมน ปาละ	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	
๙	นางสาวสุพรรณิ มีสา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

ผู้มาประชุม

๑. นางทัศนีย์ ขัดสี	นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง	ประธาน
๒. จำสืบเอกบัณฑิต พรหมรักษ์	ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งช้าง	กรรมการ
๓. นางสาวอำพร ปิณฑน์ทิพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางวิษชุดา วรรณภพ	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ
๕. นางบานเย็น ยาวิไชย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นายวรพล ผลหอม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นายแมน ปาละ	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	กรรมการ
๘. นายธนุทัศน์ วัดคำ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวสุพรรณิ มีสา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นางทัศนีย์ ขัดสี ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลทำหน้าที่เป็นประธาน ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายกเทศมนตรี : ด้วยเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้มีคำสั่งที่ ๕๙๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งช้าง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

และเนื่องจากประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติไว้ เพื่อให้การดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์ จึงได้ประชุมคณะกรรมการฯ ในวันนี้

มติที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

การจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต้องมีหลักเกณฑ์การดำเนินงาน และมีระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดเชิญ เลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

การจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่า มีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนครติ ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น และการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมีความสำคัญ ดังนี้

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
๓. เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งช้างในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่าน ผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน

๒. มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการบริหารงานบุคคลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๓. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท.)

๔. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๕. พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จึงทำให้ทราบสภาพพื้นที่ ปัญหาความต้องการ ตลอดจนสะดวกในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี

๖. พนักงานเจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งช้าง และพื้นที่ภายในจังหวัดน่าน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และสามารถทำงานเกินเวลาได้

๗. พนักงานเจ้าหน้าที่มีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย

๘. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weakness)

๑. พนักงานเจ้าหน้าที่บางส่วนยังไม่เข้าใจในภารกิจของเทศบาลที่มีความหลากหลายอย่างดีพอ

๒. พนักงานผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกาย และความคิดในการปฏิบัติงาน

๔. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

๖. พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้น

๗. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่

โอกาสและแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง (Opportunities)

๑. พนักงานเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้อย่างเต็มที่ มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรีถึงปริญญาโท

๒. พนักงานเจ้าหน้าที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น

๓. พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี

๔. พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

๕. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายส่งผลให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบมีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริตน้อย

๖. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat)

๑. การเมืองเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการมากขึ้น
๒. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย บางตัวจำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๕. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง

สามารถสรุปการวิเคราะห์ทางด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดังนี้

จุดแข็ง เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ รวมถึง มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการบริหารงานบุคคลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท.) มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลทุ่งช้างมีบุคลากรเกือบครบทุกตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง มีผู้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสามารถสนองตอบต่อนโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ในการฟื้นฟูพัฒนาการศึกษาด้านการศึกษา กองการศึกษาได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรครู เป็นต้น

จุดอ่อน มีงบประมาณอย่างจำกัดไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีมากขึ้น ทั้งภารกิจที่ถ่ายโอนอื่นๆ บางสายงาน ยังขาดการพัฒนาเฉพาะด้าน ซึ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ และเนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจ จากส่วนกลางแต่ไม่มีบุคลากรและงบประมาณมาด้วยทำให้เกิดปัญหา

โอกาส มีโอกาสได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร

อุปสรรค ภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งปัจจุบันมีการปรับฐานเงินเดือนขึ้นแต่หลักเกณฑ์ภาระค่าใช้จ่ายยังคงอยู่ที่ร้อยละ ๔๐ ทำให้เกิดปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่าย อีกทั้งระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่ยังคงมีอยู่ในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

๒.๖ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

เป้าหมาย

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล

ลูกจ้างประจำ

๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่

สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งช้างทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้างช่วง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้รับการเสริมสร้างตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของเทศบาลตำบลทุ่งช้างเพิ่มสูงขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ เมื่อเทียบระหว่างปี ๒๕๖๖ กับปี ๒๕๖๓
๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕
๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕
๕. ร้อยละ ๘๕ ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีความพึงพอใจในแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลทุ่งช้างเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๖.๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖.๒ ให้พนักงานเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๖.๓ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ให้เทศบาลตำบลทุ่งช้างเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท.จ.น่าน หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๖.๔ ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๖.๔.๑ การเตรียมและวางแผน

- ศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าพนักงานเทศบาลแต่ละคนสมควรที่จะได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

- จัดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การหาความจำเป็นในการพัฒนา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และหัวข้อหรือประเด็นที่พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา ตลอดจนงบประมาณ เป็นต้น รายละเอียดวิธีการพัฒนาตามผนวกแนบท้ายนี้

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้ปฏิบัติงาน

๑. ระบุเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
๒. ระบุความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการพัฒนา
๓. ปรึกษาผู้บังคับบัญชาในระดับต้น หรือพี่เลี้ยง เพื่อหาข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนา
๔. ประสานงานกับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยฝึกอบรม เพื่อกำหนดระยะเวลาหรือกิจกรรมการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้
๕. ดำเนินการพัฒนาตามแผน
๖. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประเมินผลการพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชา

๑. ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน จุดเด่น หรือเรื่องที่ควรปรับปรุง
๒. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามที่เห็นสมควร
๓. ประเมินหาความจำเป็นในการช่วยพัฒนาพนักงานเทศบาลในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
๔. ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนในการพัฒนาแก่ผู้ปฏิบัติงาน
๕. พิจารณากิจกรรมการพัฒนาต่างๆ สอดคล้องหรือสนับสนุนตามเป้าหมาย แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือไม่
๖. ประเมินผลการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน

การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยผู้บังคับบัญชาติดตามตรวจสอบการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ และให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลา หากผ่านการประเมินถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว หากผู้ใดไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบและแก้ไขปรับปรุง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เทศบาลตำบลทุ่งช้างจึงจัดให้มีการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบ
๒. ตรวจสอบจากใบประกาศ/วุฒิบัตร ที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา (กรณีที่หน่วยงานที่จัดอบรมมีการมอบใบประกาศ/วุฒิบัตร)
๓. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากได้รับการพัฒนา
๔. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๕. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร

๖. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานเทศบาล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้างทราบ

๗. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย LPA ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง และ ๑ หน่วยราชการ อันได้แก่

สำนักปลัดเทศบาล มีพนักงาน ๑๓ อัตรา ประกอบด้วย

(๑.๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๒) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๒ อัตรา
(๑.๓) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๒ อัตรา
(๑.๔) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๕) นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๖) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๗) นักจัดการงานเทคนิคชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๘) เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๙) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จำนวน ๒ อัตรา
(๑.๑๐) พนักงานขับรถยนต์ (ภ)	จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงาน

จำนวน ๑๓ อัตรา

กองคลัง มีพนักงาน ๖ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา ประกอบด้วย

(๒.๑) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	จำนวน ๒ อัตรา
(๒.๒) นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๒.๓) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๒.๔) นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๒.๕) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๒.๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒.๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภ)	จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงาน

จำนวน ๘ อัตรา

กองช่าง มีพนักงาน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ อัตราประกอบด้วย

(๓.๑) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	จำนวน ๒ อัตรา
(๓.๒) วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๓.๓) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๓.๔) พนักงานผลิตน้ำประปา (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓.๕) พนักงานผลิตน้ำประปา (ภ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓.๖) ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓.๗) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภ)	จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงาน

จำนวน ๘ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงาน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา		
(๓.๑) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	จำนวน ๒	อัตรา
(๓.๒) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
(๑.๓) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
(๑.๔) พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑	อัตรา
รวมพนักงาน	จำนวน ๕ อัตรา	

กองวิชาการและแผนงาน มีพนักงาน ๕ อัตรา ประกอบด้วย		
(๕.๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๒	อัตรา
(๕.๒) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
(๕.๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
(๕.๔) นิติกรชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
รวมพนักงาน	จำนวน ๕ อัตรา	

กองการศึกษา มีพนักงาน ๔ อัตรา พนักงานครู ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา		
(๕.๑) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	จำนวน ๒	อัตรา
(๕.๒) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
(๕.๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	จำนวน ๑	อัตรา
(๕.๔) ครู	จำนวน ๔	อัตรา
(๕.๕) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๑	อัตรา
รวมพนักงาน	จำนวน ๙ อัตรา	

งานการเจ้าหน้าที่ได้ทำการสำรวจความคิดเห็น โดยมีแบบสำรวจให้พนักงานทุกคน เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง โดยให้ได้สำรวจ ปัญหา/ความต้องการ/แนวทางพัฒนาตนเอง/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงปัญหา ความต้องการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รวมถึงการพัฒนาทักษะ/ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม ในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องรวมถึงงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษอื่นๆ

จากการสำรวจ พนักงานทุกคนมีความต้องการที่จะเข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้ตาม ตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากงานทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงและแก้ไขเพิ่มเติมใหม่ อีกทั้งยังต้องการอบรมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น เพิ่มเติมด้วย

เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลทุ่งช้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฝ่ายเลขานุการได้ทำการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ของเทศบาลตำบลทุ่งช้างและสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลว่าต้องการเข้ารับการพัฒนาด้านใดบ้าง และได้สรุปออกมาเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรม และได้จัดทำวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น ซึ่งร่างดังกล่าวจะมีเนื้อหาใจความอันประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. เป้าหมาย
๔. หลักสูตรในการฝึกอบรม
๕. วิธีการพัฒนา
๖. งบประมาณ
๗. การติดตามและประเมินผล

รายละเอียดตามเอกสารที่ให้ไปแล้วนั้น เชิญทุกท่านร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประธาน

ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดไปแล้วนั้น ไปแล้ว มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

มติที่ประชุมเห็นชอบ และให้เลขานุการดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่านพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทราบถึงแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเสนอร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดน่านเพื่อเสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้างลงนามประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. รายงานผลการประเมินผลของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทุกสิ้นปีงบประมาณ

ปิดประชุม

เวลา ๑๔.๑๕ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุพรรณ มีสา)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายดอนทุสน์ วัดคำ)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

จำสืบเอก

(บัณฑิต พรหมรักษ์)
ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
กรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางทัศนีย์ ขัดสี)

ผู้รับรองรายงานการประชุม

ประธานคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คู่มือ



คำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

ที่ ๕๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๙ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งช้าง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อมิให้เกิดความบกพร่องเสียหายแก่ราชการได้ หากมีปัญหาอุปสรรคใดๆ ให้รายงานนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้างทราบโดยทันที

ทั้งนี้ นับแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางทัศนีย์ ชัดสี)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง

ปลัด

ท.น.ส.