



# แผนพัฒนาบุคลากร

ของ

เทศบาลตำบลเวียงเชียงใหม่ของ

อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงใหม่ของ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



# แผนพัฒนาบุคลากร

ของ

เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงของ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ให้เป็นไปตามระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ  
อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย



# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
<b>ส่วนที่ ๒ : การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	<b>๕</b>
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๓
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๔
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๒.๖ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๒๖
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๓๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๓๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๓๖
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๓๗</b>
๓.๑ เป้าหมายการพัฒนา	๓๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๙
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๔๑
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔๗</b>
๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)	๔๗
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๗
๔.๓ ค่านิยม	๔๗
๔.๔ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis	๔๗
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๕๑
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๕๔</b>
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๕๔
๕.๒ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๕๔
๕.๓ บทสรุป	๕๖

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรฯ
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ



## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้



มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนากุศลกรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้ นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ) นั้น เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ





- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

**ขั้นตอนที่ ๓** วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนา ผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

**ขั้นตอนที่ ๔** ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

**ขั้นตอนที่ ๕** จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

**ขั้นตอนที่ ๖** จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นประสบความสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น





ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ  
ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำ  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคลานั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ  
ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร  
จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก  
ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด



## ส่วนที่ ๒

### การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

#### ๒.๑ ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ จะเน้นการพัฒนาโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมของในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงเชียงของจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ วิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ในการวิเคราะห์ภารกิจ ใช้หลัก SWOT ซึ่งวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดแข็งขององค์กร (Strength) จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) โอกาสขององค์กร (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ กำหนดวิธีการดำเนินการตาม ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้และควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ มีแม่น้ำไหลผ่าน จำนวน ๓ สาย ได้แก่ แม่น้ำโขงซึ่งเป็นแม่น้ำสายใหญ่มีน้ำไหลตลอดปี แม่น้ำดุก และแม่น้ำสม ที่เป็นแม่น้ำสายรองที่ไหลผ่านในพื้นที่การเกษตรริมฝั่งแม่น้ำ (ปลูก ผักต่าง ๆ) ปัจจุบันยังคงความอุดมสมบูรณ์ของสายน้ำ ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนมีการตั้งกลุ่มเครือข่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ



### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ในด้านการสัญจรในชุมชน การขยายผิวจราจรในช่วงที่คับแคบ สามารถทำได้ยาก เนื่องจากติดกับบ้านเรือนและร้านค้าของประชาชนและเป็นส่วนสำคัญกล่าวคือเป็นยานเศรษฐกิจของเทศบาล หรือหากจะขยายผิวหรือเปลี่ยนเส้นทางกวระคมนาคมเพื่อการขนส่งต้องทำนอกพื้นที่

๒. ด้านแหล่งน้ำแม่น้ำโขง ซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลัก มีลักษณะน้ำขึ้นน้ำลงไม่เป็นไปตามธรรมชาติ เนื่องจากประเทศจีนได้ก่อสร้างเขื่อนกัน ดังนั้นการขึ้นลงของแม่น้ำจึงอยู่กับประเทศจีนผู้กำหนด และแม่น้ำสายรองอันได้แก่ แม่น้ำคุกและแม่น้ำสม ยังต้นเงินและมีการก่อสร้างฝายน้ำล้นเพียงไม่กี่แห่ง ดังนั้นในฤดูที่มีน้ำมากจึงไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้ ตลอดจนลักษณะการไหลของน้ำจะไหลแรง ทำให้ตลิ่งถูกกัดเซาะ บ้านเรือนประชาชนริมฝั่งแม่น้ำมักได้รับความเสียหายและข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๓. การบริหารจัดการของเทศบาลยังทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะ รวมทั้งการแก้ไขปัญหา การพัฒนาในบางเรื่องต้องได้การอนุมัติ อนุญาตหรือเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากอยู่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะสามารถทำได้แต่เป็นการความต้องการของชุมชน เช่น การพัฒนาคูเมืองเดิม ทำให้การพัฒนาทำได้ไม่เต็มที่

### โอกาส (Opportunities)

๑. การก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำโขง สะพานมิตรภาพไทย-ลาว แห่งที่ ๔ เชื่อมระหว่างอำเภอเชียงของกับแขวงบ่อแก้ว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทำให้มีเส้นทางคมนาคมที่ สะดวกส่งผลดีต่อธุรกิจด้านการค้า การท่องเที่ยวในพื้นที่ นักท่องเที่ยวมีทางเลือกในการเดินทาง โดยสามารถเดินทางท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านได้หลายประเทศจนถึงประเทศจีน

๒. ด้านแหล่งน้ำหากมีการขุดลอกและก่อสร้างฝายน้ำล้นในแม่น้ำสายรองก็จะสามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้งได้ ตลอดจนชะลอการไหลของน้ำได้ และการสร้างพนังเขื่อนป้องกันตลิ่งก็จะสามารถ ลดปัญหาด้านดินพังทลายได้

### อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

ด้านแหล่งน้ำการก่อสร้างเขื่อนกันแม่น้ำโขง การปิดปล่อยน้ำจากเขื่อนของประเทศจีน ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์ปริมาณน้ำได้

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ ตลอดจนสถานที่

ประชุมอบรบราษฎร

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร



## การวิเคราะห์สถานการณ์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

### **จุดแข็ง (Strengths)**

๑. ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ กล่าวคือมีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ และดูแลสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป การส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มองค์กร ชมรมต่าง ๆ ในการอบรมสัมมนาเพิ่มพูน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลได้รับการดูแลสุขภาพและได้รับความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานภาครัฐทั้งโรงพยาบาล สาธารณสุข อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย ของประชาชน การมอบหมายให้อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน

### **จุดอ่อน (Weaknesses)**

๑. การรวมกลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ยังไม่เข้มแข็งต้องขอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ

๒. ในด้านการศึกษาในเขตเทศบาล ไม่มีสถานศึกษาสายอาชีพ ตลอดจนประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับสถานศึกษาที่มีอยู่ในพื้นที่ แต่กลับส่งบุตรหลานไปศึกษาต่ออย่างต่างถิ่น

### **โอกาส (Opportunities)**

๑. ด้านการศึกษารัฐบาลมีนโยบายที่จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือก มีการปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษารวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ ทำให้การจัดการด้านการศึกษามีคุณภาพ สามารถนำงบประมาณไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพให้มากยิ่งขึ้น

๒. นโยบายของรัฐบาลด้านการยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน นับได้ว่าเป็นโอกาสดีที่เทศบาลจะได้ส่งเสริม ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

### **อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)**

๑. การแพร่ระบาดของโรคโดยบุคคลที่เป็นประชากรแฝงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการควบคุมที่สามารถทำได้ยาก

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเทศบาล

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

## การวิเคราะห์สถานการณ์การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

### **จุดแข็ง (Strengths)**

การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การดำเนินการกับผู้กระทำผิดกฎหมายในพื้นที่เทศบาลมีสถานีตำรวจภูธร สถานีตำรวจน้ำเชียงของ กองกำลังผาเมือง หน่วยปฏิบัติการตามลำน้ำโขง และมีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่ช่วยดูแลความเรียบร้อย ปฏิบัติงานร่วมกับเทศบาล รวมทั้งเทศบาลมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่พร้อมสำหรับการบรรเทาสาธารณภัย



### จุดอ่อน (Weaknesses)

เทศบาลมีพื้นที่ติดต่อแนวชายแดน มีความเสี่ยงต่อปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของคนต่างด้าว เป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการค้ายาเสพติด ปัญหาการลักลอบขนส่งผิดกฎหมาย รวมทั้งมีการเดินทางเข้ามาทำงานมาลงทุนในพื้นที่จากคนต่างถิ่น อาจทำให้มีปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตามมา หากหน่วยงานของรัฐดูแลไม่ทั่วถึง

### โอกาส (Opportunities)

มีการใช้มาตรการทางกฎหมายมีบังคับใช้อย่างเด็ดขาด

### อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นด้านการจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยของเทศบาลยังติดขัดในเรื่องระเบียบ ข้อกฎหมาย เช่นการสนับสนุนงบประมาณ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) สนับสนุนธุรกิจร้านค้า ชุมชน กองทุนและธนาคารหมู่บ้าน
- (๔) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้
- (๕) ส่งเสริมตลาดชุมชน และสินค้าพื้นเมือง

### การวิเคราะห์สถานการณ์การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นเมืองชายแดน ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ มีการค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้านมายาวนาน โดยใช้เส้นทางการคมนาคมทางน้ำ พืช ผัก ผลไม้ทางเศรษฐกิจมีมากมาย สามารถสนับสนุนส่งออกไปยังต่างประเทศ หรือแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าได้

๒. เกาะแก่งหินตามธรรมชาติ ทิวทัศน์ที่สวยงามริมฝั่งแม่น้ำแหล่งแพร่พันธุ์ปลาบึก ที่เป็นแห่งเดียวในโลก สัญลักษณ์ปลาบึก เส้นทางการคมนาคมที่เชื่อมโยงได้หลายอำเภอ สามารถดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวมากขึ้น

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ด้านการลงทุนคนในพื้นที่ไม่มีความตื่นตัวในการพัฒนา ส่วนใหญ่จะเป็นต่างถิ่นเข้ามาลงทุนหน่วยงานในพื้นที่ไม่มีการประสานความร่วมมือกัน ต่างหน่วยต่างทำ

๒. การพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลจากคนในชุมชน ส่วนใหญ่อาศัยหน่วยงานภาครัฐเข้ามาจัดการดูแลทั้งเรื่องงบประมาณ วิธีการ รวมทั้งไม่มีศูนย์รวมการบริการสำหรับนักท่องเที่ยว



## โอกาส (Opportunities)

๑. การที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘ ทำให้องค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับภารกิจการเปลี่ยนแปลงที่ตามมา

๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ในภูมิภาคอาเซียนและขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยทุกระดับโดยสอดคล้องกับข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายในด้านสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มีการปรับกฎเกณฑ์การค้าและระบบพิธีการศุลกากรให้สะดวกการค้าการลงทุนกับต่างประเทศ ทำให้การค้าการลงทุนในพื้นที่มีโอกาสเพิ่มขึ้น นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ครอบคลุมแหล่งท่องเที่ยวอันมีลักษณะโดดเด่นร่วมกันหรือจัดเป็นกลุ่มได้ เช่น กลุ่มธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสุขภาพ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในประเทศทั้งที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเดิมและแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ซึ่งเป็นผลดีในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่เพราะในเขตเทศบาลฯ มีทั้งแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศิลปวัฒนธรรม ทิวทัศน์ทางธรรมชาติ

๓. การพัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษอำเภอเชียงของ ทำให้พื้นที่ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกพื้นที่ที่จะเข้าทำธุรกิจ การค้า การลงทุน ฯลฯ

## อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

๑. จังหวัดเชียงรายมีสถานที่ท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวหลายแห่ง ทำให้นักท่องเที่ยวมีทางเลือกที่จะท่องเที่ยวหลายทาง รวมทั้งการเดินทางเข้ามาในพื้นที่ของนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีจุดประสงค์เพื่อเดินทางไปเที่ยวยังประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ( สปป,ลาว) หรือเดินทางต่อไปยังประเทศที่สาม ทำให้สถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่ไม่ได้รับความสนใจ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

## การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดแข็ง (Strengths)

ในด้านการจัดการขยะ ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายส่งเสริมการบริหารจัดการขยะอย่างครบวงจร มีการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง เพื่อนำขยะมารีไซเคิล ตลอดจนมีชุมชนต้นแบบในพื้นที่ในการบริหารจัดการขยะ

### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ประชาชนยังขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ รักษายังคงปล่อยให้เป็นที่หน้าของหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรเอกชน เช่น การดูแลรักษาความสะอาดแม่น้ำ ลำคลอง การปลูกต้นไม้



๒. สถานประกอบการในลักษณะร้านอาหาร โรงแรม ในพื้นที่บางแห่งยังไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับของทางราชการ เช่น ไม่มีใบอนุญาตน้ำเสีย มีการปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำ ลำคลอง

๓. การกำจัดขยะในพื้นที่เทศบาลยังไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและการกำจัดขยะยังใช้วิธีเทกองที่ยังไม่ถูก สุขลักษณะ

### โอกาส (Opportunities)

๑. พระราชบัญญัติเทศบาลได้กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และสามารถออกเทศบัญญัติท้องถิ่นควบคุมในเรื่องดังกล่าวได้

๒. นโยบายของรัฐบาลในการเร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค เพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่ประชาชน โดยให้ความสำคัญในการเร่งรัดแก้ไขปัญหา การจัดการขยะเป็นอันดับแรก ส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุด เร่งกำจัดขยะ มูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดขยะในพื้นที่วิกฤต พื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยโดยการแปรรูปเป็น พลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ฯลฯ มีการใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้อย่างเด็ดขาด ซึ่งเป็น โอกาสดีของเทศบาลฯ ในการส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการขยะในชุมชน รวมทั้งการขอรับการสนับสนุน งบประมาณ

### อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเดินเรือขนส่งสินค้าและเรือท่องเที่ยวตามลำน้ำ โขงซึ่งเป็นเรือของบริษัทที่เป็นของประเทศเพื่อนบ้าน การควบคุมเรือขนส่งสินค้าและเรือท่องเที่ยวมิให้ปล่อยของ เสียลงในแม่น้ำจึงไม่สามารถทำได้

๒. การบริหารจัดการสถานที่ทิ้งขยะ ไม่สามารถดำเนินการเองได้ต้องอาศัยความร่วมมือจาก หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพราะสถานที่ทิ้งขยะอยู่นอกเขตพื้นที่เทศบาล

๓. ปัญหาหมอกควันในภาคเหนือส่งผลต่อปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่โดยเฉพาะปัญหา สุขภาพ และปัญหาด้านธุรกิจท่องเที่ยว

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๒) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

### การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และการดำเนินวิถีชีวิต ตลอดจนประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่โดดเด่น เช่น พิธีบวงสรวงเจ้าพ่อปลาบึก การสงฆ์น้ำพระธาตุ มีวัด มีศาสนสถานเก่าแก่อายุหลายร้อยปีในพื้นที่

๒. มีนโยบายพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง โดยสนับสนุนการจัดกิจกรรมพื้นบ้าน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งในท้องถิ่นมีความหลากหลาย มีหลักคิดและมีหลักปรัชญาในทุกรูปแบบ สืบเนื่องมาจาก





ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงประกอบกิจกรรม อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิม จากนโยบายผู้บริหารท้องถิ่นในด้านนี้ ทำให้วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ ไม่สูญหาย รวมทั้งนโยบายด้านการศึกษา มีการส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ เพื่อรองรับกับฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งการเรียนรู้ การแข่งขันและการพัฒนาร่วมกันกับประชาคมอาเซียน

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การจัดกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ เริ่มห่างหายจากกิจกรรมที่มีการแสดงออกถึงศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ชาวชนส่วนมากรับเอาวัฒนธรรมภายนอกเข้ามาสู่ชีวิตประจำวันมากเกินไป จนทำให้ไม่เข้าใจถึงหลักคิดและหลักปรัชญา ของศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาของท้องถิ่น

#### โอกาส (Opportunities)

๑. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี มีระเบียบกฎหมายที่ให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และนโยบายของรัฐบาลในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม ภาษาไทยและภาษาถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในชุมชนและสถานศึกษา เทศบาลฯสามารถส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีได้อย่างเต็มที่

#### อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

๑. การสืบทอดศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่กลุ่มเยาวชน และประชาชน ทั่วไปยังขาดบุคลากรหรือปราชญ์ที่ถ่ายทอดได้อย่างครบถ้วน มีเพียงผู้สูงอายุในท้องถิ่นที่ได้รับมอบเป็นฉันทามติ จากหมู่บ้านให้ประกอบกิจกรรมนั้นๆ เป็นครั้งๆ ไป

๒. การพัฒนาเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรม ในการใช้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนไป หมกมุ่นกับการเสพสื่อต่าง ๆ เช่น เกมส์ โลกซ์ เฟซบุ๊ก เกิดการเสื่อมถอยทาง วัฒนธรรม การมีพฤติกรรมก้าวร้าว

๓. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน พื้นที่เดียวกัน

(๒) ประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการในระดับอำเภอและระดับจังหวัด

การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

#### จุดแข็ง (Strengths)

ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เสริมสร้างให้ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ เกิดความ เข้มแข็ง รักถิ่นฐานบ้านเกิด



### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนบางเรื่องประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหน้าที่ของประชาชน เช่น การให้ความร่วมมือของประชาชนในชุมชนในการแสดงความคิดเห็นต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร

๒. การบริหารจัดการของเทศบาลยังทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะ รวมทั้งการแก้ไขปัญหา การพัฒนาในบางเรื่องต้องได้การอนุมัติ อนุญาตหรือเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากอยู่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะสามารถทำได้แต่เป็นความต้องการของชุมชน เช่น การพัฒนาคูเมืองเดิม ทำให้การพัฒนาทำได้ไม่เต็มที่

### โอกาส (Opportunities)

๑. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่รวดเร็ว ทำให้มีเทคโนโลยีสำหรับใช้ในการบริหารและบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อกิจการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหากเทศบาลได้ให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของประชาชนและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นแล้ว อาจเป็นพลังมวลชนที่มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมให้ท้องถิ่นบริหารจัดการท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

ติดขัดในเรื่องระเบียบ ข้อกฎหมาย

### ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ได้พิจารณาวิเคราะห์จากแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ประกอบกับแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

#### ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การจัดการศึกษา
๖. การส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ
๗. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๘. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. ส่งเสริมตลาดชุมชน และสินค้าพื้นเมือง
๑๑. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น



## ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. ให้มีตลาด
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

### **๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร**

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทางคือ

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

#### **สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร**

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนากุศลกรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานให้มากขึ้น
๓. การสร้างเครือข่ายในการดำเนินงาน รวมถึงสร้างความแข็งแกร่งในการประสานงาน และบริหารภาคประชาสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

#### **สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล**

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย - หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อปีประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนากุศลกรต่อปีบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา



จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

## ๒.๔ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยสามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

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

### ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- จำนวนภาระงานและอัตรากำลังไม่เหมาะสม
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

### ๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

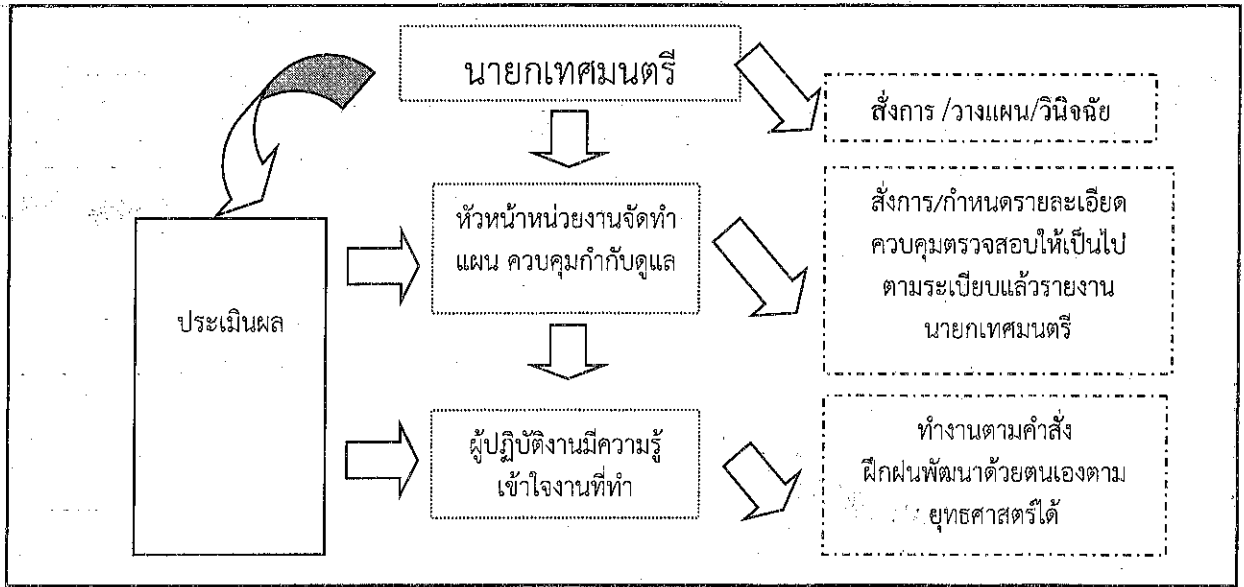
### ๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ



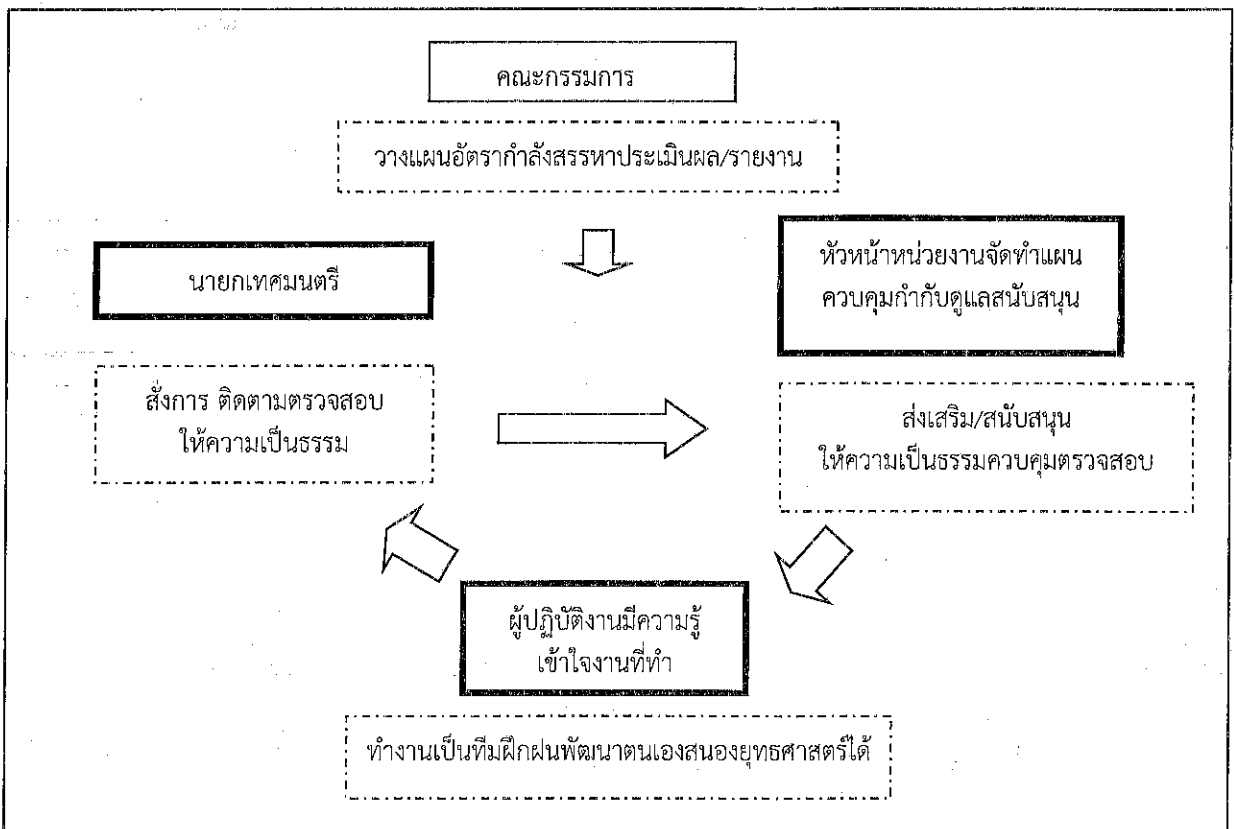
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์บุคลากร



โครงสร้างปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผล เพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ที่จะปรับปรุงจึงเป็น ดังนี้



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของมี การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ดังนี้

กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ ได้รับมอบหมาย
กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการ จัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำ งบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทาง ด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งาน แผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อม บำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
กองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกัน โรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้าน สาธารณสุข งานสัตวแพทย์ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์ เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย และอนุบาลศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการ นักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย



กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
หน่วยตรวจสอบภายใน	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย</p>

โครงสร้างของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไปของเทศบาล</li> <li>- งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p>๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๔ กลุ่มงานสวัสดิการสังคม</p>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๔ งานสถาปัตยกรรม</p>	





โครงสร้างของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

๓.๕ งานสาธารณูปโภค

๓.๖ งานธุรการ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ

๔.๒ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ  
และโรคไม่ติดต่อ

๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน

๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔.๕ งานให้บริการด้านสาธารณสุข

๔.๖ งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

๔.๗ งานบริการรักษาความสะอาด

๔.๘ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย

๔.๙ งานการแพทย์ฉุกเฉิน

๔.๑๐ งานธุรการ

๕. กองการศึกษา

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานพัฒนาการศึกษา

- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา

- งานโรงเรียน

- งานการศึกษาปฐมวัย

๕.๒ งานการเงินและบัญชี

๕.๓ งานธุรการ

๕.๔ งานการศาสนา

๕.๕ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

๕.๖ งานกีฬาและนันทนาการ

๕.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๕.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๙ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและ  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

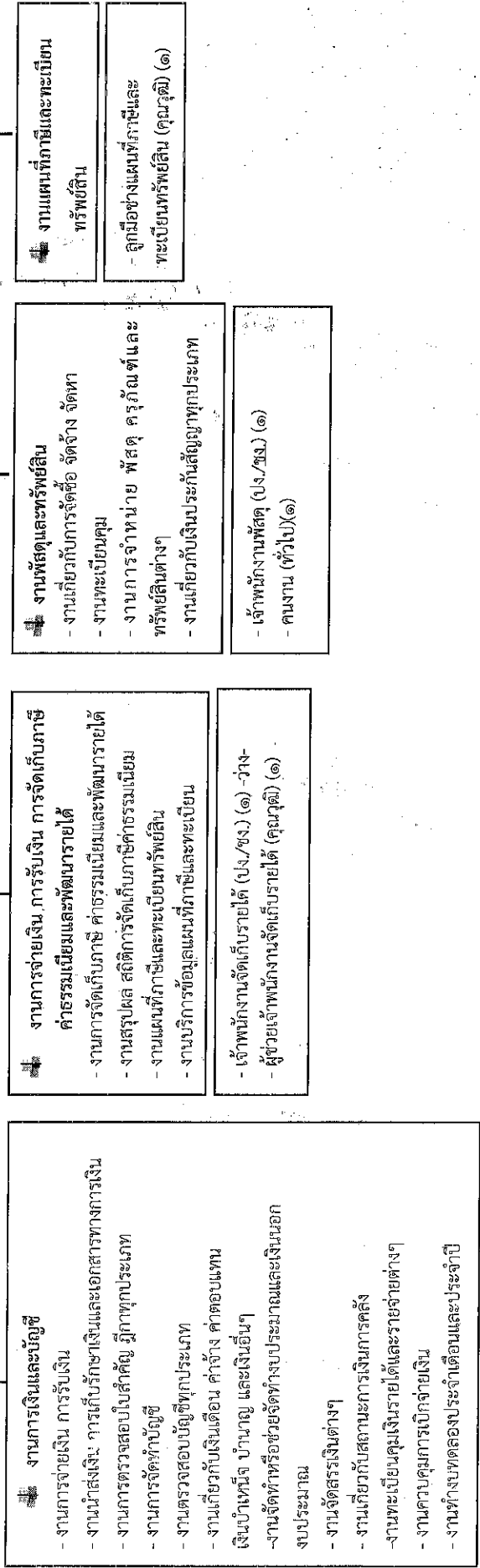






# ผังโครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง

**ผู้อำนวยการกองคลัง**  
(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)(๑) (ว่าง)

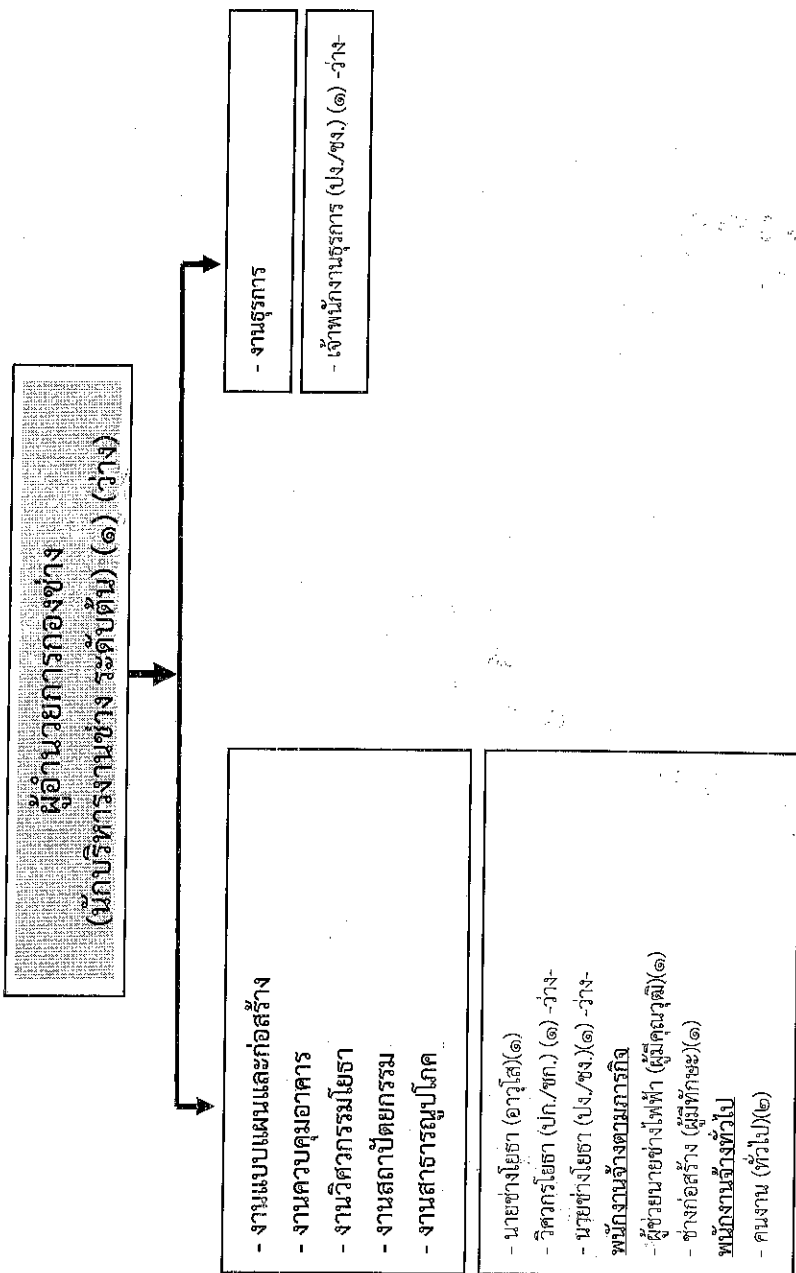


งานการเงินและบัญชี  
- งานการเงิน การรับเงิน  
- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน  
- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท  
- งานการจัดทำบัญชี  
- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท  
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน  
เงินบำนาญ บำนาญ และเงินอื่น ๆ  
- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ  
- งานจัดสรรเงินต่างๆ  
- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง  
- งานทะเบียนเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ  
- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน  
- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี

ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ป.ก.	ช.ก.	ช.ก.	อ.ก.ค.	อ.ก.ค.	อ.ก.ค.		
ระดับตำแหน่ง	ชั้น	ชั้น	ชั้น	ชั้น	ชั้น	ชั้น	ชั้น	ชั้น	(ไม่มีที่ว่าง)	(ไม่มีที่ว่าง)
จำนวน	-/-	๑/๑	๑/-	-/-	-/-	-/-	-/-	๑/๑	๑/๑	๑/๑

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ม./ช.ก.) (๑)  
- เจ้าหน้าที่งานการคลัง (ป.ง./ช.ง.) (๑) -ว่าง-  
- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.) (๑) -ว่าง-

# ผังโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ป.ก. ช.ก.	ช.ก. ช.ง.	ป.ง. ช.ง.	อ.ก.ด. ช.ก./ช.ง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ระดับต้นแห่ง	ช.ก./ช.ง.	ช.ก./ช.ง.	ช.ก. ช.ก./ช.ง.	ช.ก. ช.ก./ช.ง.	ช.ก. ช.ก./ช.ง.	อ.ก.ด. ช.ก./ช.ง.	ช.ง. ช.ก./ช.ง.	พนักงานจ้างทั่วไป (เต็ม/ว่าง)
จำนวน	-	๑/๑	-	-	-	๑/-	-	๑/๑

# ผังโครงสร้างส่วนราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(มีบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) (๑) (ว่าง)

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- งานสุขาภิบาลชุมชน
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานให้บริการด้านสาธารณสุข
- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- งานบริการรักษาความสะอาด
- งานบริการและพัฒนากระบะบำบัดกัมมูเสถียร
- งานการแพทย์ฉุกเฉิน

- พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๒)
- คนงานประจําภาระ (ทักษะ) (๓)

- งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานขับรถทั่วไป
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชก.	ชพ.	อ.ว.ส.	ปง.	ชง.		
ระดับตำแหน่ง	ทีม/ส.ก.	ทีม/ส.ก.	ทีม/ส.ก.	ทีม/ส.ก.	ทีม/ส.ก.	ทีม/ส.ก.	ทีม/ส.ก.	(ทีม/ส.ก.)	
จำนวน	-	๑/๓	-	-	-	๒/-	-	๔/-	๑/-

# ผังโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา

## ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

**ฝ่ายบริหารการศึกษา**

- งานพัฒนาการศึกษา
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานธุรการ
- งานการศึกษา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (๑) -ว่าง-  
นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.) (๑)  
- เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) (๑)

**งานโรงเรียน**

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานการเงินและบัญชี

**ผู้อำนวยการ (๑) -ว่าง-**

- ครู (ค.ศ.๒) (๒)
- ครู (ค.ศ.๑) (๓) -ว่าง๑-
- ครูผู้ช่วย (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยครู (๒)
- ผู้ช่วยพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (๑) -ว่าง-

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- ภารโรง (ทั่วไป) (๑)

**งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานส่งเสริม คุณภาพพัฒนาการเด็กเล็ก
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) -ว่าง-  
- ครู (ค.ศ.๒) (๑)  
- ครู (ค.ศ.๑) (๑) (ว่าง)  
**พนักงานจ้างตามภารกิจ**  
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)

ประเภท	จำนวนการ		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง ที่มี/ว่าง	ต้น ที่มี/ว่าง	ชก. ที่มี/ว่าง	ชช. ที่มี/ว่าง	อว.โต ที่มี/ว่าง	ปง. ที่มี/ว่าง	ขง. ที่มี/ว่าง			
ระดับต้นทรง	-	-	ชก. ที่มี/ว่าง	ชช. ที่มี/ว่าง	อว.โต ที่มี/ว่าง	ปง. ที่มี/ว่าง	ขง. ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง	ที่มี/ว่าง
จำนวน	-	๓/๓	-/-	-	-	-	๑/-	๘/๓	๕/๑	๑/-



# ผังโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน

## หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน
- งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี
- งานตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับกรจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

- มีข้าราชการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

ประเภท	อำนาจการ		วิชาการ					ชฎ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง ที่มีที่ว่าง	อื่น ที่มีที่ว่าง	ปก. ที่มีที่ว่าง	ชก. ที่มีที่ว่าง	ชษ. ที่มีที่ว่าง	อว.ส ที่มีที่ว่าง	ปง. ที่มีที่ว่าง			
ระดับตำแหน่ง								ค.ศ.๒ (ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)	(ที่มีที่ว่าง)
จำนวน	-	-	๑/-	-	-	-	-	-	-	-

๒.๖ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
 อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ที่	ตำแหน่ง/เลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรมการปกครอง /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสถานงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายทรงศักดิ์ เรืองศรีมัน	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นางสาวธัญญาภรณ์ ทะสม	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดเทศบาล							
๓	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่างเมื่อ ๓ ก.ค.๖๖ โอน (ย้าย)
ฝ่ายอำนวยการ							
๔	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นางวิไลวัลย์ สุดาทิพย์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๕	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	-ว่าง-		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ค./ช.ค.	ว่างเมื่อ ๑ มี.ค. ๖๖ โอน (ย้าย)
๖	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายวุฒิกร บริบูรณ์		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสาวสุภาวณี วาริศรี		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๘	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	-ว่าง-		นิติกร	วิชาการ	ป.ค./ช.ค.	ว่างเมื่อ ๑ มี.ย.๒๕๖๓ โอน (ย้าย)
๙	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายณฤพล ประพศุฑิเลิศ		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๐	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	นายเจษฎาพงษ์ ชีโนใจ		เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๑	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	-ว่าง-		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	ว่างเมื่อ ๑ ต.ค. ๖๕ โอน (ย้าย)
๑๒	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	นางปรีศนา มหาชัย		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๓	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕	นางสาวสาวินี อินริมา		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสถานงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑๔	-	นายนิพนธ์ หงษ์ทอง	-	พนักงานประจําารณดับบรรทุกน้ำ	-	-	(ว่างให้ยุบ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๕	-	นางลลิตา เอี่ยมศรี	-	ผ.จ.พง.ประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๒๑ เม.ย. ๖๗
๑๖	-	นายประภาส เพศคำ	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๘ ธ.ค. ๖๗
๑๗	-	นายจักรกฤษ บุญทา	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑๘	-	นายธีระพล นายัน	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑๙	-	นายสมหวัง ราชยศ	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒๐	-	นายรชฎ เพ็ชรจริง	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป							
๒๑	-	นายเออนก รัตนปิ่นใจ	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒๒	-	นายพรัตน์ เทพมูล	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
กองคลัง							
๒๓	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๒๕๕๒ “อยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.ท.”

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง/โยกย้าย /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่ง/โยกย้าย /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๒๔	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางศิริพร อริยะะ	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๒๕	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางสาวารุณี บุญสะอาด	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๖	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานการคลัง	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่างเมื่อ ๙ เม.ย.๒๕๖๑ โอน (ย้าย)
๒๗	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่างเมื่อ ๑ ต.ค.๒๕๖๓ โอน (ย้าย)
๒๘	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่างเมื่อ ๑ ต.ค.๒๕๖๑ โอน (ย้าย)
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๙	-	นางพิมพ์ภา ทัญพิพัฒน์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓๐	-	นายเฉลิมชัย อยู่อินทร์	-	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเลและเป็น ทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๑		นางสาวกานา รัตนจางวาง	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖
กองช่าง							
๓๒	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่างเดิม ๑ พ.ย. ๖๕ “อยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.ท.”
๓๓	๑๒-๒-๐๕-๔๕๐๑-๐๐๑	นายพิทักษ์ แสงเพชร	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	
๓๔	๑๒ ๒ ๐๕ ๓๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-	-	วิศวกรโยธา	วิชาการ	-	กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง
๓๕	๑๒-๒-๐๕-๔๕๐๑-๐๐๒	-ว่าง-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่างเดิม ๑ ต.ค. ๖๕
๓๖	-	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่างเมื่อ ๓ เม.ย. ๖๖

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสถาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๗	-	นายธนชัย จันทร์เที่ยง	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓๘	-	นายจันทร์ รัตนไตร	-	ช่างก่อสร้าง	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๙	-	นายรินทร์ ชัยวรรณะ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔๐	-	นายบุญส่ง สายสมร	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
๔๑	๑๒-๒-๐๖-๔๑๐๔-๐๐๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่างเดิม ๑ ๖.๑๐ “อยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.ท.”
๔๒	๑๒-๒-๐๖-๓๒๐๒-๐๐๑	นางสาวอริพรรัตน์ กิ่งทะวงศ์	-	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๔๓	๑๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	นางสาวณัฏชา มุณเฑียร	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๔๔	๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	นางสาวณัฐิธิดา วงศ์จันทา	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔๕	-	นายประเสริฐ ชติยะ	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔๖	-	นายอุดม จันทพูน	-	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔๗	-	นายปรีดา งามล้วน	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรมบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๔๘	-	นายบรรชา ศรีแก้ว	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔๙	-	นายพร วิฑูรย์	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
พนักงานจ้างทั่วไป							
๕๐	-	นางศิริรัตน์ รัตนไตร	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
กองการศึกษา							
๕๑	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่างเต็ม ๒๖ ก.พ. ๕๖ “อยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.ท.”
๕๒	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่างเต็ม ๑ พ.ค. ๖๒ “อยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.ท.”
๕๓	๑๒-๒-๐๘-๓๐๓-๐๐๑	นางสาวพรรณฉลีย์ ชู	-	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕๔	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	นางนันทกานต์ สารทักษิณ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	(ข้าราชการถ่ายโอน/ เงินอุดหนุน)
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลต.เวียงเชียงของ							
๕๕	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๓	-ว่าง-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	นักบริหารสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา	-	ว่างเต็ม ๑ ต.ค. ๖๒ “อยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.ท.”
๕๖	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๙	นางสาวสุวิทย์ เรียงชัย	-	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๕๗	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖	นางเกษรินทร์ สุยะตา	-	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๕๘	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๗	นางสาวสุภัค ช่วยเกิดกุล	-	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน
๕๙	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๘	-ว่าง-	-	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน
๖๐	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๔	นางสาวจันทน์ ก้นทวี	-	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน
๖๑	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๕	นางสาวจันทน์จิรา คำเงิน	-	ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	(ครูผู้ช่วย)	เงินอุดหนุน

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๖๒	-	นางศศิธร เกตรา	-	ผู้ช่วยครู	-	(คุณวุฒิ)	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๖๓	-	นางสาวศุภชญา ระวังศรี	-	ผู้ช่วยครู	-	(คุณวุฒิ)	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๖๔	๒๒๒๖-๕	-ว่าง-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(คุณวุฒิ)	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป							
๖๕	๑๖๓๕-๔	นายศรายุทธ เกิดผล	-	ภารโรง	-	(ทั่วไป)	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ							
๖๖	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	*กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง
๖๗	๑๒๒๐๘๖๐๐๐๓๖	นางแสงทิพย์ ตานะอาจ	-	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	
๖๘	๑๒๒๐๘๖๐๐๐๓๕	-ว่าง-	-	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๖๙	-	นางอรัญญา วงศ์โกฏ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(ทักษะ)	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๗๐	-	นางสาวสุวารี ปิ่นทะยม	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(ทักษะ)	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
หน่วยตรวจสอบภายใน							
๗๑	๑๒-๒-๑๒-๓๑๐๕-๐๐๑	-ว่าง-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่างเดิม ๑๖ ต.ค. ๕๘





สำนักงานพัฒนาการ  
ของพรรคการเมืองท้องถิ่น  
ปทุมธานี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖



๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ รายละเอียดสรุปได้ดังตาราง

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๓	๙	๔	๑	๑๗
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๔	๒	-	๖
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	-	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๑๔	๑	๒	๘	๑	-	๒๖
รวม	๑๕	๑	๕	๒๑	๗	๑	๕๐
คิดเป็นร้อยละ	๓๐.๐๐	๒.๐๐	๑๐.๐๐	๔๒.๐๐	๑๔.๐๐	๒.๐๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

การวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสมและคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ โดยสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังตาราง

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติกร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) พยาบาลวิชาชีพ ๘) วิศวกรโยธา ๙) นักวิชาการศึกษา ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานทะเบียน ๓) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๔) เจ้าพนักงานการคลัง ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) เจ้าพนักงานพัสดุ ๗) เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๘) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๙) นายช่างโยธา

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่งของพนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม รายละเอียดสรุปได้ดังตาราง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	๕๒.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
วิชาการ	-	๑	-	๒	๑	-	๑	๑	๖	๔๓.๐๐
ทั่วไป	-	-	๑	-	๔	๒	๑	-	๘	๔๑.๕๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒	๒	๑	-	๑	๖	๔๔.๕๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๗.๐๐
พนักงานจ้าง	-	๑	๓	๒	๒	๕	๖	๗	๒๖	๔๓.๕๐
รวม	-	๒	๔	๖	๙	๑๐	๘	๑๑	๕๐	๔๓.๕๐
คิดเป็นร้อยละ	-	๔.๐๐	๘.๐๐	๑๒.๐๐	๑๘.๐๐	๒๐.๐๐	๑๖.๐๐	๒๒.๐๐	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ โดยสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังตาราง

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๑
	รวม	๑	-	-	๑

## ส่วนที่ ๓

### หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ได้พิจารณาและ ให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายการพัฒนา

การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

##### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามประกาศ ก.ท.จ. เชียงราย ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น จึงให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

## หลักสูตรในการพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- (๑) หลักสูตร ระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
- (๒) หลักสูตร วินัยและการอุทธรณ์ร้องทุกข์
- (๓) หลักสูตร สิทธิสวัสดิการข้าราชการ
- (๔) หลักสูตร พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- (๕) หลักสูตร คุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- (๑) หลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- (๒) หลักสูตร ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- (๓) หลักสูตร ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) หลักสูตร การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๕) หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๖) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง

- ๑) หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๒) หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓) หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- ๔) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- ๕) หลักสูตรนิติกร
- ๖) หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
- ๗) หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- ๘) หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๙) หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
- ๑๐) หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง
- ๑๑) หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๑๒) หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๑๓) หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๑๔) หลักสูตรนายช่างโยธา
- ๑๕) หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ
- ๑๖) หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- ๑๗) หลักสูตรครู

#### ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

- (๑) หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น
- (๒) หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
- (๓) หลักสูตร นักบริหารงานคลัง
- (๔) หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
- (๕) หลักสูตร นักบริหารงานสาธารณสุข
- (๖) หลักสูตร นักบริหารงานศึกษา

#### ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- (๑) หลักสูตร ธรรมะกับชีวิต
- (๒) หลักสูตร คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน
- (๓) หลักสูตร การปราบปรามการทุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
- (๔) หลักสูตร การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

#### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการพัฒนาสำหรับ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง เทศบาล ตำบลเวียงเชียงของ จะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งเทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ตามระเบียบ

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมภายในส่วนราชการทุกสำนัก/กอง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อติดตามการปฏิบัติราชการ การร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติราชการ การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของเทศบาล

๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - มีนาคม)

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - กันยายน)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร ตามแผนพัฒนาบุคลากร

#### เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

การพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะที่ทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

#### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของพิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

#### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้



แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ อำเภอเชียงของ

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑. การพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรบนพื้นฐาน สมรรถนะ	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ พนักงานเทศบาลที่ผ่าน การประเมินสมรรถนะ ในระดับที่ ๑-๓ คาบหัวง	๑.๑ โครงการอบรมให้ความรู้การป้องกันกร ทุจริตในภาคีรัฐและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ของภาครัฐ ๑.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ๑.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล - ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ประเมินจาก ร้อยละของ ผลการปฏิบัติ ประจำปี

๖ ผู้ชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒. การพัฒนาบุคลากร ใหม่คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและ ธรรมาภิบาล	๑.๑ ร้อยละของจำนวน ผู้ร้องเรียนอันเกิดจาก การปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลที่ขาด คุณธรรม จริยธรรม จิต สาธารณะและธรรมาภิบาล	๑.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	การ ประเมินผล ทดสอบตาม แบบประเมิน ที่กำหนด	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. การพัฒนาผู้บังคับบัญชาและมีส่วนรวม	๑. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม	๑. โครงการการจัดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ๒. โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของคนและผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบประเมินที่กำหนด	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จัดดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๔. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	๑. ร้อยละเฉลี่ยของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่ต้องคัดหวัง	๑. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	๑. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	- อบรมและศึกษา ดูงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	- แบบทดสอบ ก่อนและหลังการ เข้าร่วมกิจกรรม
			✓	✓	✓	๒. จำนวนครั้งที่ได้รับการ การอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก	- เข้ารับการอบรม ตามสายงานจาก หน่วยงานภายนอก		- แบบประเมิน ก่อนและหลังการ อบรม

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๑. โครงการ ๕ ส. ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	- จัดกิจกรรม	ประเมินจากการ ความร่วมมือและ ความสนใจการ ร่วมกิจกรรม	

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาคูคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาคูคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล พุ่มพหลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาคูคลากร (Mission)

๑. พัฒนาคูคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาล
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งและมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
๖. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ
๗. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีจิตสาธารณะ
๙. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### ๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

### ๔.๔ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาคูคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. พนักงานเทศบาลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

## โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาล มีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

## อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานเทศบาลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานเทศบาลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

## ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพางค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)
๖. บุคลากรทุกคนมีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment)

## ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงเชียงของในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)

๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ
๗. มีความรับผิดชอบ
๘. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๙. มีวินัย
๑๐. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๑๑. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๑๒. มีการควบคุมตนเอง
๑๓. มีดุลพินิจที่ดี
๑๔. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง
๑๕. บุคลากรทุกคนมีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment)
๑๖. บุคลากรทุกคนผ่านการอบรมหลักสูตรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

#### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)
๔. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๕. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๖. มีความเป็นธรรม
๗. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๘. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๙. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

#### ความต้องการความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ได้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา

#### ความต้องการความคาดหวังของเพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน



๔. ความเอื้อเพื่อความมีน้ำใจต่อกัน

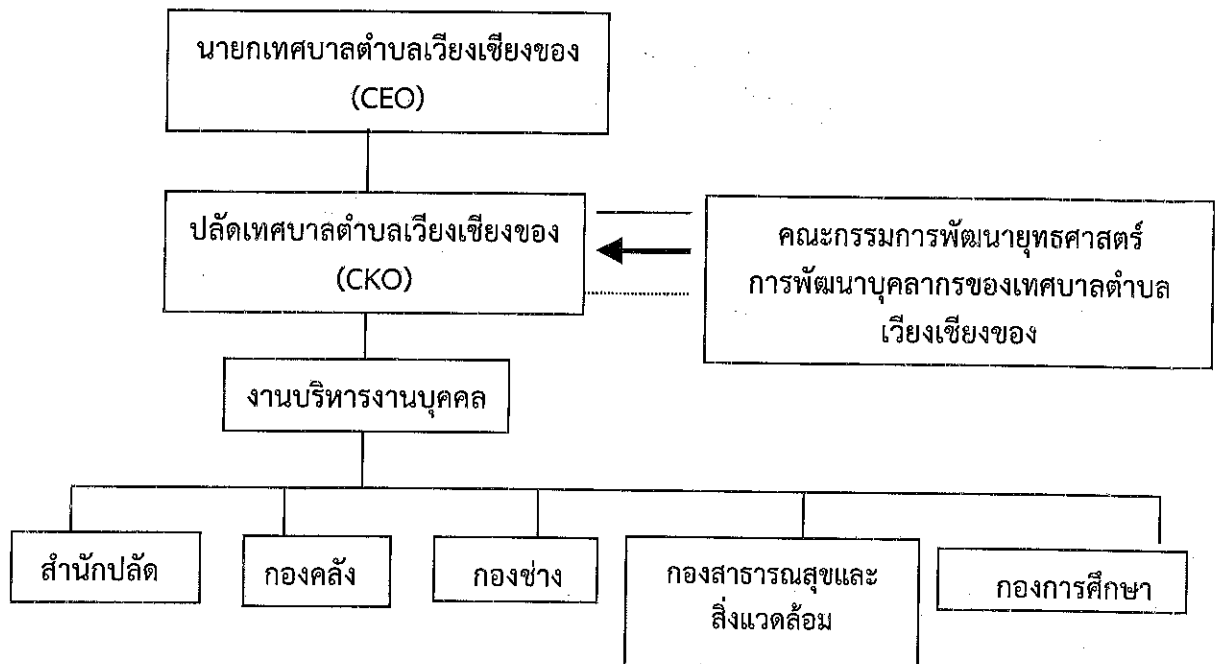
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ  
เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล  
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้  
หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

#### การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลเวียง  
เชียงของ จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ทำหน้าที่ วิเคราะห์และ  
วางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนากุศลกรการพัฒนากุศลกร  
กำลังคนเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล  
แสดงดังรูปดังนี้



#### รูปแสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

- สายการบังคับบัญชาโดยตรง
- ..... การประสานงาน
- ← Flow ของการรายงาน

๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อ  
คณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ และผู้บริหารระดับสูง  
เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของดำเนินการไป  
ตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่ การปฏิบัติ

#### การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์

#### การพัฒนา (Output)

- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ

๒. การพัฒนาศูนย์ให้มีคุณภาพ จริยธรรม จิตสาธารณะและธรรมาภิบาล

๓. การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม

๔. การพัฒนาศูนย์ให้เป็นมืออาชีพ

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ	๑. ร้อยละของจำนวนผู้ร้องเรียนอันเกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่ขาดคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและธรรมาภิบาล
๒. การพัฒนาศูนย์ให้มีคุณภาพ จริยธรรม จิตสาธารณะและธรรมาภิบาล	๒. ร้อยละเฉลี่ยของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง
๓. การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม	๓. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม
๔. การพัฒนาศูนย์ให้เป็นมืออาชีพ	๔. ร้อยละเฉลี่ยของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๕. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งปรากฏดังนี้

ลำดับ ที่	แผนงาน/งาน/หมวด	รายการ	งบประมาณ (บาท)		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการทั้ง ในและนอกราชอาณาจักร	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐
๒	แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๓	แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย	โครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management:KM)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
๔	แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย	โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและ ใช้เทคโนโลยีของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
๕	แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ ท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๖	แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพคณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
๗	แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้สอย	โครงการอบรมให้ความรู้การป้องกัน การทุจริตในภาครัฐและการเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๘	แผนงานบริหารงานคลัง งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการทั้ง ในและนอกราชอาณาจักร	๓๘,๐๐๐	๓๘,๐๐๐	๓๘,๐๐๐
๙	แผนงานการรักษาความ สงบภายในงานบริหาร ทั่วไปเกี่ยวกับการรักษา ความสงบภายในหมวดค่า ใช้สอย	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการทั้ง ในและนอกราชอาณาจักร	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐

ลำดับ ที่	แผนงาน/งาน/หมวด	รายการ	งบประมาณ (บาท)		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑๐	แผนงานการศึกษา งาน บริหารทั่วไปเกี่ยวกับ การศึกษาหมวดค่าใช้สอย	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการทั้ง ในและนอกราชอาณาจักร	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐
๑๑	แผนงานการศึกษา งาน บริหารทั่วไปเกี่ยวกับ การศึกษาหมวดค่าใช้สอย	โครงการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๑๒	แผนงานสาธารณสุข งาน บริหารทั่วไปเกี่ยวกับ สาธารณสุขหมวดค่าใช้สอย	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการทั้ง ในและนอกราชอาณาจักร	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๑๓	แผนงานอุตสาหกรรมและ การโยธา งานบริหารทั่วไป เกี่ยวกับอุตสาหกรรมและ การโยธามหมวดค่าใช้สอย	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการทั้ง ในและนอกราชอาณาจักร	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐

## ส่วนที่ ๕

### การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

#### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรฯ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลเวียงเชียงของทราบ

#### ๕.๒ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ อย่างน้อย ๒ ระยะ คือ ภายหลังจากการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

## รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลเวียงเชียงของต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

### ๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

### ๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ  
คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ  
หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดย  
คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

#### รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ อิงตามผลการ  
ประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาลเป็น  
สำคัญ

#### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ สามารถปรับเปลี่ยน  
แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดเชียงราย ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจ  
เป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความ  
จำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการ  
ถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้  
เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

# ภาคผนวก

ข้อ ๑. ชื่อของภาคผนวก  
ข้อ ๒. รายละเอียดของภาคผนวก  
ข้อ ๓. จำนวนของภาคผนวก

ข้อ ๔. วิธีการจัดทำภาคผนวก  
ข้อ ๕. วิธีการเก็บรักษาภาคผนวก  
ข้อ ๖. วิธีการนำออกภาคผนวก

## ภาคผนวก

ข้อ ๗. วิธีการนำออกภาคผนวก  
ข้อ ๘. วิธีการเก็บรักษาภาคผนวก  
ข้อ ๙. วิธีการนำออกภาคผนวก

ข้อ ๑๐. วิธีการนำออกภาคผนวก  
ข้อ ๑๑. วิธีการเก็บรักษาภาคผนวก

ข้อ ๑๒. วิธีการนำออกภาคผนวก  
ข้อ ๑๓. วิธีการเก็บรักษาภาคผนวก

ข้อ ๑๔. วิธีการนำออกภาคผนวก  
ข้อ ๑๕. วิธีการเก็บรักษาภาคผนวก

ข้อ ๑๖. วิธีการนำออกภาคผนวก  
ข้อ ๑๗. วิธีการเก็บรักษาภาคผนวก



## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

### การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

#### ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๐ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- เพศ แยกเป็น หญิง จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๙๔ ชาย จำนวน ๒๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๕๓.๐๖
- อายุเฉลี่ย ๔๓.๕๐ ปี
- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐๐ รองลงมาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๐ และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๐
- สถานภาพการรับราชการ/ทำงาน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๐ ลูกจ้างประจำ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐ และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐๐

#### หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

##### ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐
๒	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐๐
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๑๐๐
๔	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๙๑.๘๔ (๔๕ คน)
๕	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๑.๒๒ (๓๐ คน)
๖	การทำข้อบัญญัติท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๕๑.๐๑ (๒๕ คน)
๗	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๘๑.๖๓ (๔๐ คน)
๘	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๗๗.๕๕ (๓๘ คน)
๙	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๔๒.๘๖ (๒๑ คน)
๑๐	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๓๐.๖๑ (๑๕ คน)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๑๐๐
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๑๐๐
๔	ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๙๑.๘๔ (๔๕ คน)
๕	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๖๑.๒๒ (๓๐ คน)
๖	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๕๑.๐๑ (๒๕ คน)
๗	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๘๑.๖๓ (๔๐ คน)
๘	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๗๗.๕๕ (๓๘ คน)
๙	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๔๒.๘๖ (๒๑ คน)
๑๐	การทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๓๐.๖๑ (๑๕ คน)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐
๒	อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐๐
๓	หลักด้านการบริหาร	ร้อยละ ๑๐๐
๔	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๙๑.๘๔ (๔๕ คน)
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๖๑.๒๒ (๓๐ คน)
๖	ความรู้เกี่ยวกับการยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ร้อยละ ๕๑.๐๑ (๒๕ คน)
๗	การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๘๑.๖๓ (๔๐ คน)
๘	การทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๗๗.๕๕ (๓๘ คน)
๙	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละ ๔๒.๘๖ (๒๑ คน)
๑๐	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๓๐.๖๑ (๑๕ คน)

### ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ สัปดาห์ และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๓ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๓ วัน

### สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรม ที่ภาคเหนือ และรองลงมา ภาคกลาง จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และภาคใต้ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๐

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ เป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล

