

แผนการพัฒนาบุคลากร
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลแม่จัน
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

คำนำ

แผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นแผนที่เกิดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลแม่จัน ได้จัดทำให้สอดคล้องกับบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลแม่จัน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานฯ เจ้าและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลตำบลแม่จัน ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรมในชีวิตประจำวันและการทำงาน การปรับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยการจัดทำได้มีการศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อมาใช้ในการจัดทำแผน ได้แก่ ประวัติการฝึกอบรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสำรวจความต้องการฝึกอบรม ตลอดจนข้อสรุปจากการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากร ภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๕
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๑
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๔
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๒๓
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๕
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๙
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๓๒
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๘
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๔๑

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. งบประมาณการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓. แบบสำรวจความต้องการและแนวทางการพัฒนาของบุคลากร
๔. รายงานผลสำรวจความต้องการและแนวทางการพัฒนา
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล ต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จันในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่จัน มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ไว้ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ของเทศบาลและราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองใดหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล

ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการและงานเทศพาณิชย์
- งานประชาสัมพันธ์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานทะเบียนราษฎร
- งานบริหารงานทั่วไป

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานผลประโยชน์
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

/ กองช่าง มีหน้าที่...

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานสาธารณูปโภค ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานรักษาความสะอาด งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลจัดการสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น งานกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

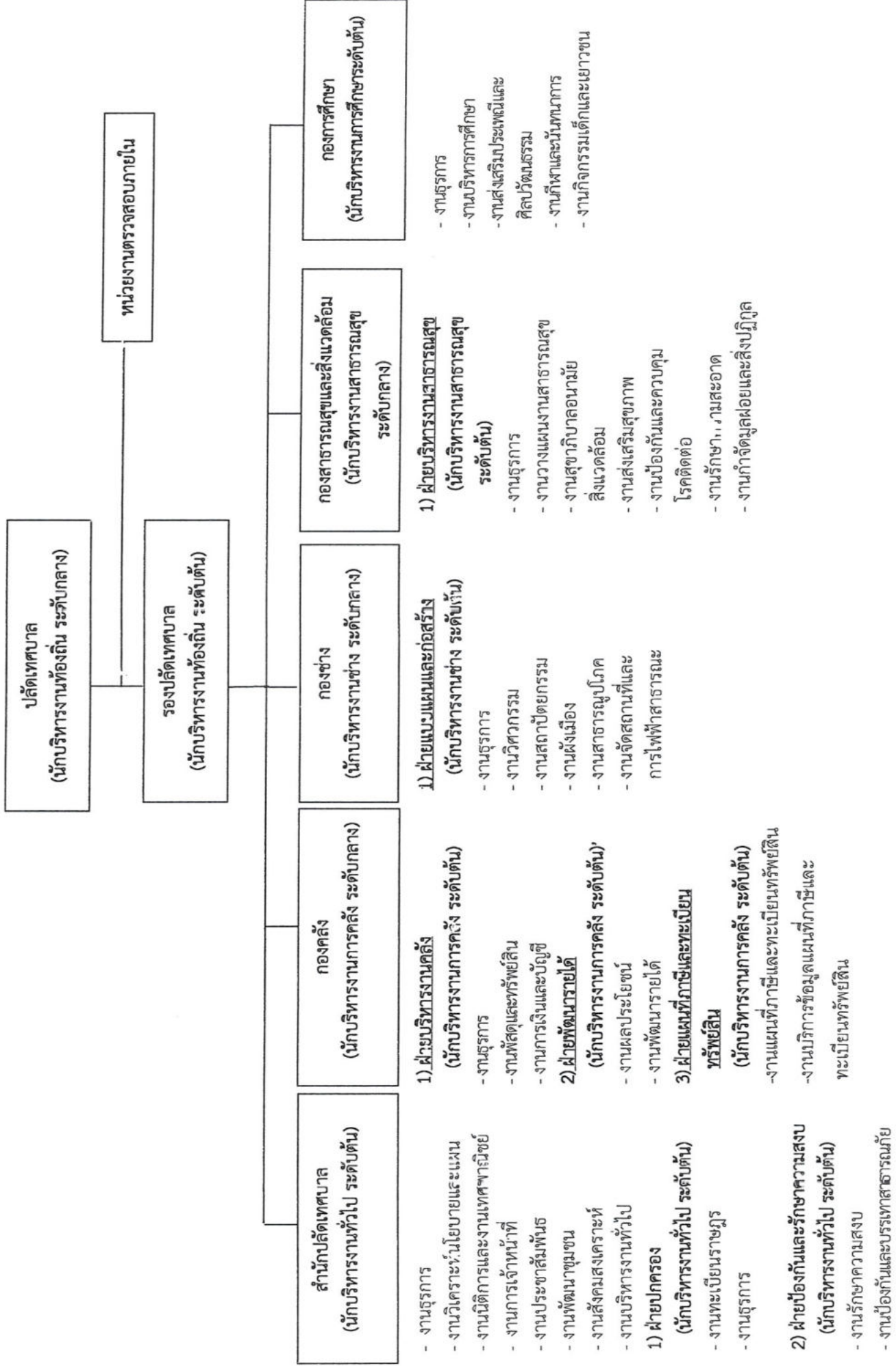
กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวการกีฬา และนันทนาการ สาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่ายเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี ตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานตรวจสอบภายใน

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังเทศบาลตำบลแม่เงิน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๗ ไร่ คังนี้



๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง-ของเทศบาลตำบลแม่เงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่งในการ		ตำแหน่งประเภท/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
			บริหารงาน/	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง			
พนักงานเทศบาล							
๑	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายสงวน	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ท.จ.อ.ภูมิรพี	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดเทศบาล							
พนักงานเทศบาล							
๓	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางกาญจนา	วรมโสภาส	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๔	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวณัฏฐา	ชาวคำเขียด	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวสุรีย์	แก้วปัญญา	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสาวหญิง	หุตามัย	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	-ว่าง-		นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	
๘	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	-ว่าง-		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปจ./ชจ.	
๙	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นางจิตราพร	อินทรีย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๐	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางกิ่งชบา	เหล่าชุมพล	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๑	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวจิราพร	ทะเขียว	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๑๒	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายนคร	คำเปี้ย	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	

ลูกจ้างประจำ

๑๓	-	นางจันทร์เพ็ญ	โชติพันธุ์		เจ้าพนักงานทะเบียน	
๑๔	-	นายอชิป	รินทร์เขียว		พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๕	-	นางสาวจันทร์ศรี	ชัยพรหม		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-
๑๖	-	นางสุพรรณษา	วัฒนเจริญเลิศ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-
๑๗	-	-ว่าง-			พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-
๑๘	-	นายศุภกร	อินทวงค์		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๙	-	นายภทริรินทร์	เชก		พนักงานดับเพลิง	-
๒๐	-	นายอุเทน	สุเด่น		พนักงานดับเพลิง	-
๒๑	-	นายอัฐกร	ปละอุด		พนักงานดับเพลิง	-
๒๒	-	นายณัฐภูมิ	ทำติสม		พนักงานดับเพลิง	-
๒๓	-	นายอุดมศักดิ์	สมบัติใหม่		พนักงานดับเพลิง	-
๒๔	-	นายศราวุฒิ	อินตะปะกุล		พนักงานดับเพลิง	-
๒๕	-	นายสุรพงษ์	ห้วยไชย		พนักงานเทคนิค	-
๒๖	-	นายอลงกรณ์	คำบุญชู		พนักงานเทคนิค	-
๒๗	-	นางสาวกิ่งแก้ว	ภูแก้ว		คนงานทั่วไป	-
๒๘	-	นางสาววรรณพร	หน่อแก้ว		คนงานทั่วไป	-

กองคลัง									
พนักงานเทศบาล									
๒๙	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสุวิมล	หินใหญ่	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง	
๓๐	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นางนงคิยาวั	วุฒิดิเรก	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๑	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางชลาลัย	ทาทอง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๓๒	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นางอมรรัตน์	ไววงศ์	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๓๓	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นางสาวทัศนีย์	ยอดสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๔	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ขง.	
๓๕	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	นางเพลินทิพ	ซัดคำกอง	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
ลูกจ้างประจำ									
๓๖	-	นายเกรลาศ	ชัยขมภู	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน		-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๗	-	นายณพนธ์	พรมลอย	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป		-	
กองช่าง									
พนักงานเทศบาล									
๓๘	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายอาทิตย์	พันภัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง	
๓๙	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายทศวรรษ	ชายสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	

๔๐	๑๒-๒-๐๕-๕๗๐๑๑-๐๐๑	นายอนุวัฒน์	สำราญ	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน
๔๑	๑๒-๒-๐๕-๕๗๐๑๑-๐๐๒	นายสุรสิทธิ์	ทรายทอง	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน
ลูกจ้างประจำ							
๔๒	-	นายสุชาติ	จันทพูน	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า			-
พนักงานจ้างทั่วไป							
๔๓	-	นายธนมกร	ธิดาเมือง	คนงานทั่วไป			-
๔๔	-	นายสุวัฒน์	นันท	คนงานทั่วไป			-
๔๕	-	นายศศิธร	จันทพูน	คนงานทั่วไป			-
๔๖	-	นายกมล	ปาละภา	คนงานทั่วไป			-
๔๗	-	นายพนมกร	สมพงษ์	คนงานทั่วไป			-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
พนักงานเทศบาล							
๔๘	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นายวัฒน์พงศ์	ธีรภัทร ไพบุรย์	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	(นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง
๔๙	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นางสุพิศ	โชติ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๕๐	-	นายดวงจันทร์	จันทวงค์	พนักงานขับรถ (ผู้มีทักษะ)			-
๕๑	-	-ว่าง-		พนักงานขับรถ (ผู้มีทักษะ)			-

พนักงานจ้างทั่วไป

๕๒	-	นายอาคม	คำใต้		พนักงานประจำรถยนต์		-	
๕๓	-	นายศรีทศ	จินดาหลวง		พนักงานประจำรถยนต์		-	
๕๔	-	นายสมาน	อินทวงศ์		พนักงานประจำรถยนต์		-	
๕๕	-	นายเอกนัย	กำใจ		พนักงานประจำรถยนต์		-	
๕๖	-	นายสมพงษ์	กาวีละ		พนักงานประจำรถยนต์		-	
๕๗	-	นายประชา	ดวงคำใจ		พนักงานทั่วไป		-	
๕๘	-	นายอินแสง	ไชอินคำ		พนักงานทั่วไป		-	
๕๙	-	นายผล	ทรายหมอ		พนักงานทั่วไป		-	
๖๐	-	นายประพันธ์	ยอดมุณี		พนักงานทั่วไป		-	
๖๑	-	นายพิตรพิบูลย์	แชเจียง		พนักงานทั่วไป		-	

กองการศึกษา

พนักงานเทศบาล

๖๒	๑๒-๒-๐๘-๒๑๗-๖๐๑	-ว่าง-		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	อยู่ระหว่าง รับโอน
๖๓	๑๒-๒-๐๘-๒๑๗-๖๐๒	-ว่าง-		หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	-ยุบเลิก-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖๔	-	นายจิรชาติ	ชุมภู		ผู้ช่วยสนับสนุนการ (ผู้มีคุณวุฒิ)		-	
๖๕	-	นางสาวขวัญรี	รุ่งภาณุมาศ		พนักงานทั่วไป		-	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่เงิน

พนักงานครูเทศบาล

๖๖	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๓	นางสาวปณิสรา สุวรรณโชติ	ครู	ครู	ค.ศ.๑	บุคลากรทางการศึกษา	เงินอุดหนุน
๖๗	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๔	-ว่าง-	ครู	ครู	ค.ศ.๑	บุคลากรทางการศึกษา	เงินอุดหนุน
๖๘	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๕	-ว่าง-	ครู	ครู	ค.ศ.๑	บุคลากรทางการศึกษา	เงินอุดหนุน
๖๙	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๖	นางสาวจินดาพร โนราช	ครู	ครู	ค.ศ.๑	บุคลากรทางการศึกษา	เงินอุดหนุน
๗๐	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๗	นางสาวทิพพรรณ กาวีลวัน	ครู	ครู	ค.ศ.๑	บุคลากรทางการศึกษา	เงินอุดหนุน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗๑	-	นางสาววิไลวรรณ ไบธรรม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	บุคลากรทางการศึกษา	เงินอุดหนุน
๗๒	-	นางสาวภาวินี แสงเงินรอด	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	บุคลากรทางการศึกษา	เงินอุดหนุน

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๗๓	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	- ว่าง -	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	วิชาการ	ว่าง
----	------------------	----------	------------------------	------------------------	-----------	---------	------

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๕. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำตลอดจนพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๖. เพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำตลอดจนพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ

๗. เพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำตลอดจนพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๓.๑ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย

๑ หลักสูตร

๓.๓ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย

๑ หลักสูตร

๓.๔ ลูกจ้างประจำ / พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนา ในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๕ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่จัน ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่า

ร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลแม่จันทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลแม่จัน ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

หลักสูตรการพัฒนา

๔.๑) สายงานผู้บริหาร

- หลักสูตร ด้านการบริหาร
- หลักสูตร ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๔.๒) สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตร ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔.๓) สายงานพนักงานจ้าง

- หลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตร ด้านคุณธรรม จริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลแม่จันสามารถดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้องโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑) จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา โดยดำเนินการเองหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาจากหน่วยงานอื่น

๒) จัดสรรเงินงบประมาณเป็นทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร นำมาพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

๓) จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมไปถึงพนักงานจ้างทุกเดือน เพื่อร่วมปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาในการทำงาน ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการ ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

๔) จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนากับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีมุมมองในการทำงานที่หลากหลาย

๕) การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสมทำโดยหัวหน้างานหรือ หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

๖. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

/ความต้องการ.....

ความต้องการ/ความคาดหวังระยะสั้น - ระยะยาว ของผู้บริหารและประชาชนที่มีต่อเทศบาลตำบลแม่เงิน

เป้าหมายระยะสั้น	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	ประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานใหม่มีความรู้และความสามารถเพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการในหน่วยงานเกิดความประทับใจ - การพัฒนาระบบงานให้รวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานใหม่มีความรู้และความสามารถเพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการในหน่วยงานเกิดความประทับใจ - การพัฒนาระบบงานให้รวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลตำบลแม่เงิน ให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - เทศบาลตำบลแม่เงิน มีระบบคุณธรรมที่ให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการได้อย่างทั่วถึง 	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลตำบลแม่เงิน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคมอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง - ข้าราชการให้คำปรึกษา ร่วมฟังแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ - ข้าราชการเข้าถึงประชาชนในหมู่บ้าน
<p>ระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถบริหารงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ใน การเข้ารับตำแหน่ง <p>ผู้บริหารครบทุกนโยบายพร้อมทั้งสร้างภาพลักษณ์ของ เทศบาลตำบลแม่เงิน ให้มีมาตรฐานในการบริหารจัดการที่ดี</p> <p>นโยบายที่ได้แถลงไว้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓. นโยบายด้านการศึกษาและพัฒนาเศรษฐกิจ ๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ๖. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าของข้าราชการในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน - การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลตำบลแม่เงิน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคมอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง - ข้าราชการให้คำปรึกษา ร่วมฟังแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ - ข้าราชการเข้าถึงประชาชนในหมู่บ้าน - การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน - การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลแม่จัน นั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลแม่จันในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร บุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลแม่จัน มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลแม่จัน) เป็น การศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษา และทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนด ประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป
ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

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

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ทำเนิง เนแบบสองมิติสองยุค ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

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

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

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

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จัน

“แม่จันน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม นำเศรษฐกิจ พัฒนาการศึกษา พาชุมชนเข้มแข็ง”

พันธกิจการพัฒนาเทศบาลตำบลแม่จัน

๑. จัดให้มี บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ สิ่งสาธารณประโยชน์ และระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ
 ๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๓. ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค
 ๔. กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเน่าเสีย และมลภาวะต่างๆ
 ๕. ส่งเสริม สนับสนุน บำรุงศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและการท่องเที่ยว
 ๖. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาทางสังคม
 ๗. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาสตรีและผู้สูงอายุ
 ๘. จัดให้มีและส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ
 ๙. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม กีฬา นันทนาการแก่เยาวชนและประชาชน
 ๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มและการประกอบอาชีพของประชาชน
 ๑๑. ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากร และการให้บริการ
- จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา
๑. การคมนาคมสะดวก ประชาชนได้รับบริการจากสาธารณประโยชน์อย่างทั่วถึง
 ๒. ประชาชนได้รับบริการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๓. ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพครบทุกด้าน
 ๔. บ้านเมืองสะอาด น่าอยู่ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ
 ๕. ประชาชนมีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และมีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม
 ๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้มีปัญหาทางสังคม ผู้ติดเชื่อเฮดส์ ได้รับการสงเคราะห์และมีสวัสดิการ
 ๗. ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ได้รับการดูแล มีสวัสดิการตามความเหมาะสม
 ๘. ประชาชนทุกระดับได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการศึกษา
 ๙. เยาวชนในท้องถิ่นรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีกิจกรรมการกีฬาต่อต้านภัยยาเสพติด
 ๑๐. ประชาชนมีอาชีพ มีงานทำ มีการรวมกลุ่ม จัดตั้งกลุ่มอาชีพ ชุมชนเข้มแข็ง
 ๑๑. การเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากร และการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแม่จัน มีดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่จันมีความพร้อมทั้งในด้านงบประมาณและสถานที่ - บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน - มีการเรียนการสอนเป็นโรงเรียน ๓ ภาษา เพื่อให้ นักเรียนได้เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรด้านการศึกษาและเยาวชนมีไม่เพียงพอ - พื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่จันไม่สามารถรองรับการขยายตัวในการก่อสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติมได้ในอนาคต - การประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมขาดความต่อเนื่อง - ประชาชนให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมน้อย
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลให้ความสำคัญด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน - เทศบาลได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการจัดกิจกรรมเยาวชน - ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินกิจกรรมของเด็กเยาวชนขาดความต่อเนื่องเนื่องจากสามารถจัดกิจกรรมได้เฉพาะในช่วงปิดภาคเรียนหรือในวันหยุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะภายในครัวเรือน - มีสถานที่ฝังกลบขยะของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานที่ฝังกลบขยะตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล (บ่อขยะของเทศบาลอยู่นอกเขต) - ประชาชนให้ความสนใจรักษาสิ่งแวดล้อมน้อย - พื้นที่สีเขียวในพื้นที่ค่อนข้างน้อย
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการสนับสนุนงบประมาณการแก้ไขปัญหา น้ำท่วมจากกรมทรัพยากรน้ำ - ได้รับการสนับสนุนด้านการวางแผนป้องกันน้ำท่วมจากกรมโยธาธิการและผังเมือง 	<ul style="list-style-type: none"> - พื้นที่ตั้งเป็นที่ลุ่มติดแม่น้ำจัน น้ำท่วมได้ง่าย - ประชาชนรักที่สาธารณะริมแม่น้ำจัน - งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาที่ท่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-เทศบาลตำบลแม่จันมีพื้นที่ขนาดเล็ก ประมาณ ๒ ตารางกิโลเมตร ทำให้สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง -การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมเกือบเต็มพื้นที่	-กิจการสาธารณสุขปโภคบางอย่าง เช่น ไฟฟ้า ประปา ประปาภูเขา เป็นต้น ดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอก ทำให้การดำเนินการปรับปรุงและการแก้ไขปัญหาเกิดความล่าช้า
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
-เทศบาลตำบลแม่จันมีงบประมาณสำหรับอุดหนุนให้กับหน่วยงานภายนอกในการดำเนินการขยายเขตประปาและขยายเขตไฟฟ้าให้กับประชาชนในเขตเทศบาล	-การดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอก ทำให้เกิดความล่าช้าในบางครั้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-ที่ตั้งของเทศบาลตำบลแม่จันเป็นศูนย์กลางย่านการค้าและพาณิชย์กรรมของอำเภอแม่จัน -เป็นที่ตั้งของศูนย์ราชการต่าง ๆ	-ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
-เป็นเส้นทางที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางผ่านพื้นที่ของเทศบาลเพื่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ	-การขยายตัวทางเศรษฐกิจมีน้อย เพราะมีข้อจำกัดทางด้านพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศาสนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-มีวัฒนธรรมล้านนาเป็นของตนเอง -มีการสืบทอดอย่างต่อเนื่อง -ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น -มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์	-ไม่มีการสืบค้นและจัดทำข้อมูลด้านวัฒนธรรมที่เป็นระบบ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
-รัฐบาลและจังหวัดให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	-การหลงใหลทางวัฒนธรรมตะวันตกและค่านิยมวัตถุนิยม มีการขยายตัวเข้าสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านระบบการบริการสาธารณสุข คุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> -มีโรงพยาบาลชุมชนขนาด ๑๒๐ เตียง เพื่อให้บริการประชาชน -มีสถานพยาบาล (คลินิก) กระจายอยู่ทั่วพื้นที่ชุมชน -มีกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสข.) -มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในพื้นที่ -มีสถานพยาบาลการแพทย์แผนไทยสำหรับให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้การดูแลสุขภาพแบบแพทย์แผนไทย -กลุ่มผู้สูงอายุมีความเข้มแข็ง 	<ul style="list-style-type: none"> -เทศบาลตำบลแม่จันไม่มีศูนย์บริการสุขภาพ เทศบาลตำบลแม่จัน -การรวมกลุ่มของ อสม. ยังขาดความเข้มแข็ง -การมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรอื่น ๆ ในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีน้อย -การประชาสัมพันธ์งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีน้อย -การทำงานด้านคุ้มครองผู้บริโภคไม่มีความต่อเนื่อง -ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสยังขาดการรวมกลุ่ม
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณด้านการตรวจป้องกันสุขภาพ การอบรมให้กับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> -ผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่จันให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านสังคมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล -ได้รับการประสานงานกับหน่วยบริการสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเป็นอย่างดี -ประชาชนให้ความร่วมมือในการป้องกันยาเสพติดให้โทษ -รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนและให้งบประมาณให้จัดทำโครงการ/กิจกรรมในการป้องกันยาเสพติด การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ติดยาเสพติดและผู้พิการ 	<ul style="list-style-type: none"> -ความเข้าใจของประชาชนต่อบทบาทของเทศบาลในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีน้อย -การยอมรับรูปแบบการทำงานแบบใหม่ในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมต้องใช้เวลา -ถูกต่อต้านจากประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงบ่อขยะของเทศบาลตำบลแม่จัน -ขาดงบประมาณในการจัดการระบบขยะที่ดีและขาดงบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์ในการบริหารจัดการขยะ -มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเขตเทศบาลจำนวนมากและไม่มีการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว -พื้นที่เป็นเส้นทางผ่านของขบวนการค้ายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากรและการให้บริการ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-เทศบาลตำบลแม่จันมีคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน มีนโยบายเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นหลัก โดยกระบวนการของการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้าง และร่วมตัดสินใจ	-ประชาชนให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการค่อนข้างน้อย
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
-เทศบาลมีงบประมาณในการจัดอบรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข -ได้รับความร่วมมือจากสถานีตำรวจภูธรแม่จันในการจัดระเบียบจราจร	-ประชาชนในเขตเทศบาลบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วมด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเรื่องสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกัน
- การจัดสรรเงินงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่

๓.๒.๒ การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

-การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ซึ่งจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงอย่างมาก อาทิ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

๓.๓ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน

“งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม”

เทศบาลตำบลแม่จันเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้าส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นระบบคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางการพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน
ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการ
นำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์บุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาจากข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์บุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลแม่จัน จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

๑. จุดแข็ง (Strengths)

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

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทบทเรียน องค์กรความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เห็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแม่จัน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์สุขภาพร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน

“งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม”

เทศบาลตำบลแม่จันเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาศูนย์สุขภาพทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้าส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นระบบคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาศูนย์สุขภาพทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
- ๒ .ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล
๒. เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ ๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง
๓. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จันที่ได้รับการเรียนรู้ ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๔. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และ ประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงาน หรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแม่จัน ๓. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง
๕. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. นักจัดการงานทั่วไป
๘. นักทรัพยากรบุคคล
๙. นักพัฒนาชุมชน
๑๐. นิติกร
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๓. เจ้าพนักงานทะเบียน
๑๔. ลูกจ้างประจำ
๑๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา / ผู้เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา / พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา)
๑๖. พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐ อัตรา (พนักงานดับเพลิง ๕ อัตรา/พนักงานเทศกิจ ๒ อัตรา / คนงาน ๒ อัตรา)

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
๔. หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๘. เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน
๙. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (คนงาน จำนวน ๑ อัตรา)

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๓. นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา
๔. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา (ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๕ อัตรา)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
(ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา)
๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา
(คนงานประจำรถขยะ ๕ อัตรา/ คนงาน ๕ อัตรา)

กองการศึกษา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา (ผู้ช่วยสันทนากการ จำนวน ๑ อัตรา)
๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (คนงาน ๑ อัตรา)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่จัน/โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่จัน

๑. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา
๒. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลแม่จัน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลตำบลแม่จันจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือสำนักงาน ก.ท.จ. จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลแม่จัน หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งเทศบาลตำบลแม่จัน จะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ตามระเบียบ

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่จัน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมภายในส่วนราชการทุกสำนัก/กอง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อติดตามการปฏิบัติราชการ การร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติราชการ การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของเทศบาลตำบลแม่จัน

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลตำบลแม่จันดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

การพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลแม่จัน จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้น ต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลแม่เงิน อำเภอแม่เงิน จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : “งานบริหารงานบุคคลก้าวหน้า ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นระบบคุณธรรม”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างเป็นไปอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑. พัฒนากิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	๑. ความสำเร็จของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. บุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมพัฒนาทุกระบบ	ฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
			✓	✓	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน	- การสอนงาน - การฝึกปฏิบัติหน้าที่ราชการ	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนา ๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่เงินที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง)	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
			✓	✓	✓				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่เงินที่ได้รับการเรียนรู้ ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑. โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓	การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบริการสาธารณะ	✓	✓	✓	การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๓. โครงการฝึกอบรมสัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่เงิน	✓	✓	✓	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
		๔.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	กองคลัง	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๕.โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	✓	✓	✓	- ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล และนักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามโครงการอย่างถูกต้อง	บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วม เช่น ร่วมตรวจหรือการนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต	สำนักปลัดเทศบาล	- ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินงานกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม
		๖๗. การประชุมประจำเดือน	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม เป็นประจำทุกเดือน	การประชุมประจำเดือนเพื่อชี้แจงข้อราชการและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	สำนักปลัดเทศบาล	ดำเนินการกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุก รูปแบบ	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๓. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)	✓	✓	✓	- เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากรท้องถิ่น	การปฐมนิเทศและให้ความรู้ การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒. โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	✓	✓	✓	เข้าร่วมฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๓. โครงการบุคคลต้นแบบด้านการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จันมีค่านิยมในการรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่น	ให้ความรู้ การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลแม่จัน จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพบประชาชน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการฝึกอบรม สัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท
- ๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๒,๕๐๐ บาท
- ๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ ตั้งจ่ายไว้ ๒,๕๐๐ บาท
- ๙) แผนงานบริหารทั่วไป งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๐) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท
- ๑๑) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๒) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๔) แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพบประชาชน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการฝึกอบรม สัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล ตำบลแม่จัน ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท
- ๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๒,๕๐๐ บาท
- ๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ ตั้งจ่ายไว้ ๒,๕๐๐ บาท
- ๙) แผนงานบริหารทั่วไป งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๐) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท
- ๑๑) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๒) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๔) แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๓. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการเทศบาลพบประชาชน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๓) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการฝึกอบรม สัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล ตำบลแม่จัน ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท
- ๔) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๕) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๖) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๗) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๒,๕๐๐ บาท
- ๘) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ ตั้งจ่ายไว้ ๒,๕๐๐ บาท
- ๙) แผนงานบริหารทั่วไป งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๐) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕,๐๐๐ บาท
- ๑๑) แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๒) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๑๔) แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

เทศบาลตำบลแม่จัน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลแม่จันต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลตำบลแม่จันต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลตำบลแม่จันต้องมี ซึ่งจะเป็ Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลแม่จัน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ตำบลแม่จัน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบางที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาลตำบลแม่จัน

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน อิงตามผลการ ประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล ตำบลแม่จัน เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๕ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็นเพศชาย ร้อยละ ๕๗.๗๘ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๔๒.๒๒

ผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มอายุ แยกเป็น

อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี ร้อยละ ๒๖.๖๗ อายุ ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๓๑.๑๐

อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี ร้อยละ ๓๓.๓๔ อายุ ๕๑-๖๐ ปี ร้อยละ ๒๘.๘๙

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๓๑.๑๐ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๖.๖๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๘.๘๙ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๕๓.๓๔

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบการศึกษาระดับ ต่ำกว่า ป.๖ ร้อยละ ๒.๒๐ ระดับ ม.๓ - ม.๖ ร้อยละ ๒๒.๒๓ ระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา/ปวท. ร้อยละ ๑๑.๑๒ ระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ ๔๘.๘๙ ปริญญาโท ร้อยละ ๑๕.๕๖ และระดับอื่นๆ (เช่น มศ.๓) ร้อยละ ๐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	มีระดับความต้องการร้อยละ
๑.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๘๗.๒๕
๒.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๘๖.๐๐
๓.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๘๔.๐๐
๔.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	๘๓.๐๐
๕.	หลักสูตรทางวินัย	๘๑.๒๕
๖.	ฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลแม่จันจัดเอง	๗๔.๕๐
๗.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๖๘.๕๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๒.๒๒ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๒ วัน ร้อยละ ๑๗.๗๘ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ - ๕ วัน

ข้อเสนอแนะ

ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมีความต้องการเข้ารับพนักงานเทศบาลมากที่สุดและระยะเวลาในการอบรมควรอยู่ที่ประมาณ ๑-๓ วัน หรือมีกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ปีละ ๑ ครั้ง และส่งบุคลากรอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อย ปี ละ ๑ ครั้ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน จะเป็นข้อมูลให้
ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรใน
สังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการ
วางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล/องค์การ
บริหารส่วนตำบล

.....

งบประมาณการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลนครในเขตบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี
โครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลแม่เงิน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามแผนการฝึกอบรมของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	๒๗๒,๕๐๐	๒๗๒,๕๐๐	๒๗๒,๕๐๐	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง
๒	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง
๓	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่เงิน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง
๔	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง
๕	โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง
๖	โครงการบุคคลต้นแบบด้านการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง
๗	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง
๘	โครงการเทศบาลพบประชาชน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง
๙	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง
	รวม	๔๔๑,๕๐๐	๔๔๑,๕๐๐	๔๔๑,๕๐๐	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวสมหญิง หุตามย์)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายสงวน ตุ่นหนิว)
ปลัดเทศบาลตำบลแม่เงิน

บัญชีสรุปโครงการในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลแม่เงิน อำเภอแม่เงิน จังหวัดเชียงใหม่

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ พ.ศ.		หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	
	จัดอบรมเอง			
๑	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่เงิน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
๒	โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๓	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๔	โครงการเทศบาลพลประชาชน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๕	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๖	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๗	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐
๘	โครงการบุคลากรต้นแบบด้านกรรการรักษวินัยในการปฏิบัติราชการ	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐
๙	โครงการจัดหาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินสมรรถนะบุคลากร	๐	๐	๐
๑๐	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๐	๐	๐
๑๑	โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๐	๐	๐
๑๒	โครงการจัดหาระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๐	๐	๐
๑๓	การประชุมชนประจำเดือน	๐	๐	๐
๑๔	โครงการจัดหาแผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่เงินและโครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน	๐	๐	๐
	จัดส่งเข้ารับการอบรม			
๑	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	๒๗๒,๕๐๐	๒๗๒,๕๐๐	๒๗๒,๕๐๐
	รวม	๔๔๑,๕๐๐	๔๔๑,๕๐๐	๔๔๑,๕๐๐

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกข้อมูล
(นางสาวสมหญิง หุตามย์)
เจ้าพนักงานบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(นายสงวน ต้นแก้ว)
ปลัดเทศบาลตำบลแม่เงิน

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาวปิยนุช ไชยกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลแม่เงิน

แบบสำรวจความต้องการและแนวทางการพัฒนาของบุคลากร

สังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่จันโดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ ๓ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม
- ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ ชาย หญิง
๒. อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี
 ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ - ๖๐ ปี
๓. ประเภทพนักงาน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
 ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ
 พนักงานจ้างทั่วไป
๔. อัตราเงินเดือน ๑๐,๐๐๐ บาท - ๒๐,๐๐๐ บาท
 ๒๐,๐๐๑ บาท - ๓๐,๐๐๐ บาท
 ๓๐,๐๐๑ บาท - ๔๐,๐๐๐ บาท
 ๔๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท
 มากกว่า ๕๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
๕. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่า ป.๖ - ป.๖ ม.๓ - ม.๖
 ปวช.-ปวส./อนุปริญญา/ปวท. ป.ตรี
 สูงกว่า ป.ตรี อื่น ๆ (เช่น มศ.๓).....

/ส่วนที่ ๒ ...

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย
๑.	การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/หลักสูตรประจำ สายงาน				
๒.	ฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลแม่เงินจัดเอง				
๓.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ				
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม				
๕.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ				
๖.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ				
๗.	หลักสูตรทางวินัย				

ส่วนที่ ๓ : ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม

- ระยะเวลา ๑-๒ วัน
- ระยะเวลา ๓-๕ วัน
- ระยะเวลา มากกว่า ๕ วัน

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสำรวจนี้ จัดทำโดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแม่เงิน เพื่อใช้ประกอบการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่เงิน ขอความร่วมมือพนักงานทุกท่านกรอกแบบสำรวจและส่งคืนให้งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...เทศบาลตำบลแม่จัน...สำนักปลัดเทศบาล...งานการเจ้าหน้าที่.....

ที่ ขร ๕๒๒๐๑-/.....วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓.....

เรื่อง รายงานผลสำรวจความต้องการและแนวทางการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแม่จัน

เรื่องเดิม

ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแม่จัน ที่ ขร ๐๐๒๓.๑๕/ว ๕๖๔
ให้ห้องครปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
โดยให้ห้องครปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งแผนพัฒนาฯ ภายในวันที่ ๔ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการและแนวทางการพัฒนาของบุคลากร
เทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ตามแบบสำรวจแนบท้ายนี้)

ข้อพิจารณา/เพื่อโปรดทราบ

ผลสรุปความต้องการและแนวทางการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๕ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูล
อย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็นเพศชาย ร้อยละ ๕๗.๗๘ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๔๒.๒๒

ผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มอายุ แยกเป็น

อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี ร้อยละ ๒๖.๖๗ อายุ ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๓๑.๑๐

อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี ร้อยละ ๑๓.๓๔ อายุ ๕๑-๖๐ ปี ร้อยละ ๒๘.๘๙

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๓๑.๑๐ ลูกจ้างประจำร้อยละ
๖.๖๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๘.๘๙ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๕๓.๓๔

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบการศึกษาระดับ ต่ำกว่า ป.๖ ร้อยละ ๒.๒๐
ระดับ ม.๓ - ม.๖ ร้อยละ ๒๒.๒๓ ระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา/ปวท. ร้อยละ ๑๑.๑๒ ระดับ ปริญญาตรี ร้อย
ละ ๔๘.๘๙ ปริญญาโท ร้อยละ ๑๕.๕๖ และระดับอื่นๆ (เช่น มศ.๓) ร้อยละ ๐

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	มีระดับความต้องการร้อยละ
๑.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๘๗.๒๕
๒.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๘๖.๐๐
๓.	หลักสูตรทบทวนความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๘๔.๐๐
๔.	การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	๘๓.๐๐
๕.	หลักสูตรทางวินัย	๘๑.๒๕
๖.	ฝึกอบรมและศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลแม่จันจัดเอง	๗๔.๕๐
๗.	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๖๘.๕๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๒.๒๒ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๒ วัน ร้อยละ ๑๗.๗๘ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ - ๕ วัน

ข้อเสนอแนะ

ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมีความต้องการสำหรับพนักงานเทศบาลมากที่สุดและระยะเวลาในการอบรมควรอยู่ที่ประมาณ ๑-๓ วัน หรือมีกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ปีละ ๑ ครั้ง และส่งบุคลากรอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อย ปี ละ ๑ ครั้ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อโปรดทราบและพิจารณา แจ้งประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งให้ ก.ท.จ.เชียงราย ส่งภายในกำหนดคือวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

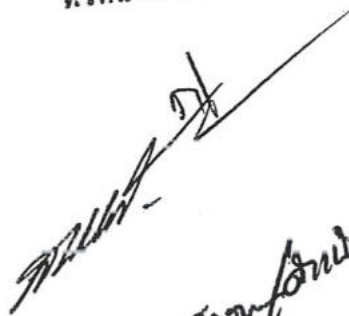


(นางสาวสมหญิง หุตามย์)

นักทรัพยากรบุคคล



(นางกาญจนา วรรณโอกาส)
หัวหน้าสำนักปลัด





คำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน

ที่ ๑๘๒ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๐๘-๓๐๘ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดใน ส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่จัน ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลแม่จัน | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลแม่จัน | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็น กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็น กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน พร้อมการ ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๐๘-๓๐๘ ให้ครอบคลุมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกคนและทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้ต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนา บุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวปิยนุช ไชยกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลแม่จัน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลแม่จัน สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทรศัพท์ ๐-๕๓๗๗-๒๕๖๕

ที่ ชร ๕๒๒๐๑/ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลแม่จัน

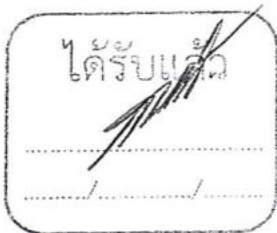
ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๘๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วนทุกภารกิจ ให้มีความสำคัญกับจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดใน ส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่จัน ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จึงเชิญท่าน เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในวันศุกร์ ที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องนาคพันธ์ เทศบาลตำบลแม่จัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ข./ค.จ.










(นางสาวปิยนุช ไชยกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลแม่จัน

 สำนักปลัด
 กองช่าง
 กองคลัง
 กองสาธารณสุข
 กองการศึกษา
 งานป้องกัน

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องนาคพันธ์ สำนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นางสาวปิยนุช ไชยกุล	นายกเทศมนตรีตำบลแม่จัน/ ประธานกรรมการ	
๒.	นายสงวน ตุ่นหนิว	ปลัดเทศบาลตำบลแม่จัน/ กรรมการ	
๓.	นางสุวิมล หินใหญ่	ผู้อำนวยการกองคลัง/ กรรมการ	
๔.	นายอาทิตย์ พันภัย	ผู้อำนวยการกองช่าง และรักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองการศึกษา/ กรรมการ	
๕.	นายวัฒนพงศ์ ธิรภัทรไพโรบลย์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข/ กรรมการ	
๖.	นางกาญจนา วรรณโอภาส	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ กรรมการและเลขานุการ	
๗.	นางสาวสมหญิง หุตามัย	นักทรัพยากรบุคคล / ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องนาคพันธ์ สำนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นางสาวปิยนุช ไชยกุล	นายกเทศมนตรีตำบลแม่จัน/ ประธานกรรมการ	นางสาวปิยนุช ไชยกุล
๒.	นายสงวน ตุ่นหนัว	ปลัดเทศบาลตำบลแม่จัน/ กรรมการ	นายสงวน ตุ่นหนัว
๓.	นางสุวิมล หินใหญ่	ผู้อำนวยการกองคลัง/ กรรมการ	นางสุวิมล หินใหญ่
๔.	นายอาทิตย์ พันภัย	ผู้อำนวยการกองช่าง และรักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองการศึกษา/ กรรมการ	นายอาทิตย์ พันภัย
๕.	นายวัฒนพงศ์ ธิรภัทรไพโรบลย์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข/ กรรมการ	นายวัฒนพงศ์ ธิรภัทรไพโรบลย์
๖.	นางกาญจนา วรรณโอภาส	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ กรรมการ/เลขานุการ	นางกาญจนา วรรณโอภาส
๗.	นางสาวสมหญิง หุตามัย	นักทรัพยากรบุคคล / ผู้ช่วยเลขานุการ	นางสาวสมหญิง หุตามัย

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อมาครบองค์ประชุมแล้ว นางสาวปิยนุช ไชยกุล นายกเทศมนตรีทำหน้าที่ประธานฯ ในที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
นางสาวปิยนุช ไชยกุล การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลแม่จัน
นายก ทต.แม่จัน ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแม่จัน ครบระยะระยะเวลาการใช้แผนอัตราจำกัด ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

ระเบียบวาระที่ ๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
นายสงวน ตุ่นหนัว ด้วยแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาล
ปลัด ทต.แม่จัน ตำบลแม่จัน ครบระยะระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลแม่จันจึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ในวันนี้ จึงได้เชิญคณะกรรมการฯ มาประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาการจัดทำ

/ แผนการพัฒนา.....

แผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัด เชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๐๘-๓๐๘ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล แม่จัน ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อเป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมี วิทยาลัย ศักดิ์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการ พัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่าง สูงสุดต่อไป

น.ส.สมหญิง หุตาภัย
นักทรัพยากรบุคคล

- ซี่แจงรายละเอียด ดังนี้

ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแม่จัน ที่ ขร ๐๐๒๓.๑๕/ ว ๕๖๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งแผนพัฒนาฯ ให้ จังหวัดเชียงราย ภายในวันที่ ๔ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น โดยหนังสือดังกล่าวได้แจ้ง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

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

จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.จังหวัดเชียงราย กำหนด

นายสงวน ตุ่นหนิว
ปลัด ทต.แม่จัน

จึงขอให้ประชุมร่วมกันพิจารณาเพื่อให้แผนการพัฒนาบุคลากร งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่จัน ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.เชียงราย กำหนด

มติที่ประชุม

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีหัวข้อและรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน เทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผน การพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ

เทศบาล และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

-ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

เพื่อนำข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ งาน และอัตรากำลังมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

-วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร

- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงต้องกำหนดกระบวนการในการจัดทำ

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลแม่จัน

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน

จัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

- หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรม จริยธรรม

-แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน

เพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นรูปธรรม สามารถระบุข้อมูล ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์
๒. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์
๓. โครงการ
๔. ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา
๕. ตัวชี้วัดโครงการ
๖. วิธีการพัฒนา
๗. ผู้รับผิดชอบ
๘. การติดตามประเมินผล

-งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เพื่อประมาณการตั้งจ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

-การติดตามและประเมินผล

เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

- การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทำเป็นบทสรุปสำหรับผู้บริหาร ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธานฯ

เรื่องอื่น ๆ

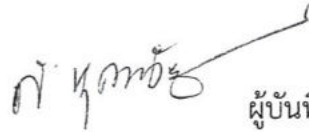
ให้เลขานุการคณะกรรมการ จัดทำร่างแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร ของเทศบาลตำบลแม่จัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายให้ความเห็นชอบแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร และประกาศใช้แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ต่อไป

เลขานุการ

- รับทราบ

เลิกประชุมเวลา

๑๔.๓๐ น.



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวสมหญิง หุดตามัย)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางกาญจนา วรรณโอภาส)

เลขานุการคณะกรรมการฯ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสงวน ตุ่นหวน)

ปลัดเทศบาลตำบลแม่จัน

ร่าง
เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



ของ
เทศบาลตำบลแม่จัน
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

สำนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

สำนักปลัดเทศบาล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

โทรศัพท์ 0-5377-1369-70, 0-5377-2565

โทรสาร 0-5377-2565

www.maechan.go.th

โครงการเตรียมการรับเสด็จ ส่งเสด็จหรือเกี่ยวเนื่องกับการรับเสด็จ จำนวน 15,000 บาท
ส่งเสด็จ

พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการเตรียมการรับเสด็จ ส่งเสด็จหรือเกี่ยวเนื่องกับการรับเสด็จ ส่งเสด็จพระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดงาน การจัดการแข่งขันกีฬา และการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559
- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) แก้ไข ครั้งที่ 1/2562 พ.ศ. 2562 หน้าที่ 8 ลำดับที่ 1 ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป

โครงการเทศบาลพหุประชาชน จำนวน 20,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการเทศบาลพหุประชาชน เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดงาน การจัดการแข่งขันกีฬา และการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559
- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 114 ลำดับที่ 3 ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป

โครงการบุคคลต้นแบบด้านการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลแม่จัน	จำนวน	4,000 บาท
<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการบุคคลต้นแบบด้านการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการเทศบาลตำบลแม่จัน เช่น ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าจ้างเหมาบริการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ - เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดงาน การจัดการแข่งขันกีฬา และการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 - เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 122 ลำดับที่ 26 <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป</p>		

โครงการฝึกอบรม สัมมนา และเพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน	จำนวน	50,000 บาท
<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการฝึกอบรม สัมมนา และเพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลแม่จัน ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างเทศบาล คณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชน/อสม. เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าของขวัญ ของที่ระลึก ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าวัสดุโฆษณาและเผยแพร่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ - เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2557 - เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 115 ลำดับที่ 4 <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป</p>		

โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	จำนวน	20,000 บาท
<ul style="list-style-type: none">- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าวัสดุโฆษณาและเผยแพร่ ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2557- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 116 ลำดับที่ 7 ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป		
โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้	จำนวน	20,000 บาท
<ul style="list-style-type: none">- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้ เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าวัสดุโฆษณาและเผยแพร่ ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าจ้างเหมาบริการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2557- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 116 ลำดับที่ 8 ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป		

<p>โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะ เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าวัสดุโฆษณาและเผยแพร่ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าจ้างเหมาบริการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ - เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2557 - เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 116 ลำดับที่ 9 <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป</p>	จำนวน	20,000 บาท
<p>ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน เพื่อให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป</p>	จำนวน	60,000 บาท
ค่าวัสดุ	รวม	215,000 บาท
<p>วัสดุสำนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุสำนักงาน วัสดุคงทน เช่น หนังสือ เครื่องคิดเลขขนาดเล็ก กรรไกร ฯลฯ วัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ หมึก ดินสอ ฯลฯ <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป</p>	จำนวน	60,000 บาท
<p>วัสดุไฟฟ้าและวิทยุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุไฟฟ้าและวิทยุ วัสดุคงทน เช่น ไมโครโฟน ขาดังไมโครโฟน หัวแร้งไฟฟ้า ฯลฯ วัสดุสิ้นเปลือง เช่น ฟิวส์ เทปพันสายสายไฟ สายไฟฟ้า ฯลฯ วัสดุอุปกรณ์ประกอบและอะไหล่ เช่น ดอกกล้าโพง แผงวงจร ฯลฯ <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป</p>	จำนวน	5,000 บาท

โครงการฝึกซ้อมแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	5,000 บาท
<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการฝึกซ้อมแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย น้ำป่าไหลหลากและโคลนถล่ม เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ ค่าจ้างเหมาบริการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ - เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2557 - เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 125 ลำดับที่ 2 <p>ปรากฏในแผนงานการรักษาความสงบภายในงานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย</p>		

โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	20,000 บาท
<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้กับนักเรียน เยาวชนและประชาชนในเขตเทศบาล เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ ค่าจ้างเหมาบริการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ - เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2557 - เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 125 ลำดับที่ 3 <p>ปรากฏในแผนงานการรักษาความสงบภายในงานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย</p>		

<p>โครงการสำรวจข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายโครงการสำรวจข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง - เป็นไปตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0808.3/ว483 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2551 - เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 124 ลำดับที่ 31 <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง</p>	จำนวน	250,000 บาท
<p>โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัสดุ เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าจัดทำคู่มือ ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ ค่าจ้างเหมาและบริการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ - เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2557 - เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 124 ลำดับที่ 33 <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง</p>	จำนวน	2,500 บาท
<p>ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สินเพื่อให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง</p>	จำนวน	10,000 บาท
ค่าวัสดุ	รวม	82,000 บาท
<p>วัสดุสำนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อกำจ่ายเป็นค่าวัสดุสำนักงาน วัสดุคงทน เช่น หนังสือ เครื่องคิดเลขขนาดเล็ก กรรไกร ฯลฯ วัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ หมึก ดินสอ ฯลฯ <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง</p>	จำนวน	50,000 บาท

รายงานรายละเอียดประมาณการรายจ่ายงบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เทศบาลตำบลแม่จัน

อำเภอ แม่จัน จังหวัดเชียงราย

ประมาณการรายจ่ายรวมทั้งสิ้น 54,000,000 บาท จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรรและหมวด
เงินอุดหนุนทั่วไป แยกเป็น

แผนงานบริหารงานทั่วไป

งานบริหารทั่วไป	รวม	10,096,540 บาท
งบบุคลากร	รวม	7,164,540 บาท
เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)	รวม	2,848,320 บาท
เงินเดือนนายก/รองนายก	จำนวน	725,760 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนของนายกเทศมนตรี เดือนละ 28,800 บาท และรองนายกเทศมนตรี เดือนละ 15,840 บาท จำนวน 2 คน ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป		
เงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งนายก/รองนายก	จำนวน	180,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเดือนละ 6,000 บาท และ รองนายกเทศมนตรีเดือนละ 4,500 บาท จำนวน 2 คน ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป		
เงินค่าตอบแทนพิเศษนายก/รองนายก	จำนวน	180,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษ ของนายกเทศมนตรีเดือนละ 6,000 บาท และ รองนายกเทศมนตรีเดือนละ 4,500 บาท จำนวน 2 คน ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป		

<p>รายจ่ายเกี่ยวกับการรับรองและพิธีการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่าย ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่ารับรองในการต้อนรับบุคคลหรือคณะบุคคล จำนวน 100,000 บาท 2. ค่าเลี้ยงรับรองในการประชุมสภาเทศบาลหรือคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายหรือตาม ระเบียบหรือหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย จำนวน 30,000 บาท 3. ค่าใช้จ่ายในพิธีทางศาสนา/รัฐพิธีและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ จำนวน 20,000 บาท <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป</p>	จำนวน	150,000 บาท
<p>รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด อื่นๆ</p>		
<p>ค่าชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทน กรณีเกิดอุบัติเหตุแก่ผู้อื่น จากการปฏิบัติงานของเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทน กรณีเกิดอุบัติเหตุแก่ผู้อื่นจากการปฏิบัติงานของเทศบาล - เป็นไปตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของ เจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 - เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์ การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป</p>	จำนวน	3,000 บาท
<p>ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการเดินทางไปราชการ <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป</p>	จำนวน	150,000 บาท

งานบริหารงานคลัง	รวม	3,711,320 บาท
งบบุคลากร	รวม	2,879,220 บาท
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	รวม	2,879,220 บาท
เงินเดือนพนักงาน	จำนวน	2,281,860 บาท
<p>- เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาล พร้อมทั้งเงินปรับปรุงเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง 2) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง 3) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ 4) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 5) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 6) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 7) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง</p>		
เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงาน	จำนวน	67,200 บาท
<p>- เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่พนักงานเทศบาลและเงินปรับเพิ่มเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง</p>		
เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	121,200 บาท
<p>- เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้อำนวยการกองคลัง 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง 3) หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ 4) หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง</p>		

ค่าใช้จ่าย	รวม	510,000 บาท
รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ		
รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ	จำนวน	200,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็น		
1. ค่าเช่าทรัพย์สิน		
2. ค่าระวางบรรทุก		
3. ค่าโฆษณาและเผยแพร่		
4. ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ		
5. ค่าจ้างเหมาบริการ เช่น จ้างเหมาบุคคลภายนอกทำกิจการต่าง ๆ ให้เทศบาล		
ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป		
งานบริหารงานคลัง		
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ		
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	จำนวน	32,500 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการสำหรับพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการเดินทางไปราชการ		
ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป		
งานบริหารงานคลัง		

วัสดุโฆษณาและเผยแพร่

จำนวน

5,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุโฆษณาและเผยแพร่ วัสดุคงทน เช่น
- ขาตั้งกล้อง ขาตั้งเขียนภาพ เครื่องกรอเทป ฯลฯ
- วัสดุสิ้นเปลือง เช่น พู่กัน สี กระดาษเขียนโปสเตอร์ ฟิล์ม
- เมมโมรี่การ์ด ฯลฯ
- ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานคลัง

วัสดุคอมพิวเตอร์

จำนวน

15,000 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุคอมพิวเตอร์ วัสดุคงทน เช่น
- แผ่นหรือจานบันทึกข้อมูล ฯลฯ วัสดุสิ้นเปลือง เช่น
- อุปกรณ์บันทึกข้อมูล เทปบันทึกข้อมูล ฯลฯ
- วัสดุอุปกรณ์ประกอบและอะไหล่ เช่น หน่วยประมวลผล
- ซีดีรอม ไดรฟ์ แผ่นกรองแสง ฯลฯ
- ปรากฏในแผนงานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานคลัง

แผนงานการรักษาความสงบภายใน

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

รวม

2,129,740 บาท

งบบุคลากร

รวม

1,820,940 บาท

เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)

รวม

1,820,940 บาท

เงินเดือนพนักงาน

จำนวน

507,600 บาท

- เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนพนักงานเทศบาล
- พร้อมทั้งเงินปรับปรุงเงินเดือน ดังนี้
- 1. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ
- 2. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ปรากฏในแผนงานการรักษาความสงบภายใน
- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

ค่าใช้จ่าย	รวม	15,000 บาท
รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ		
ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ	จำนวน	15,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการเดินทางไปราชการ		
ปรากฏในแผนงานการรักษาความสงบภายในงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน		
ค่าวัสดุ	รวม	144,000 บาท
วัสดุสำนักงาน	จำนวน	3,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุสำนักงาน		
วัสดุคงทน เช่น หนังสือ เครื่องคิดเลขขนาดเล็ก กรรไกร ฯลฯ		
วัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ หมึก ดินสอ ฯลฯ		
ปรากฏในแผนงานการรักษาความสงบภายในงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน		
วัสดุไฟฟ้าและวิทยุ	จำนวน	3,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุไฟฟ้าและวิทยุ		
วัสดุคงทน เช่น ไมโครโฟน ขาดังไมโครโฟน หัวแร้งไฟฟ้า ฯลฯ		
วัสดุสิ้นเปลือง เช่น ฟิวส์ เทปพันสายไฟ สายไฟฟ้า ฯลฯ		
วัสดุอุปกรณ์ประกอบและอะไหล่ เช่น ดอกลำโพง แผงวงจร ฯลฯ		
ปรากฏในแผนงานการรักษาความสงบภายในงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน		

แผนงานการศึกษา

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	รวม	660,460 บาท
งบบุคลากร	รวม	536,460 บาท
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	รวม	536,460 บาท
เงินเดือนพนักงาน	จำนวน	374,460 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ดังนี้		
1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
และที่ปรากฏในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566)		
ปรากฏในแผนงานการศึกษา		
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา		
เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	42,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดังนี้		
1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
และที่ปรากฏในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566)		
ปรากฏในแผนงานการศึกษา		
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา		
ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	จำนวน	108,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ให้กับพนักงานจ้างทั่วไป		
1. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป		
ปรากฏในแผนงานการศึกษา		
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา		
เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงานจ้าง	จำนวน	12,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว		
ให้กับพนักงานจ้างของเทศบาล		
1. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป		
ปรากฏในแผนงานการศึกษา		
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา		

รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	จำนวน	15,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ และค่าใช้จ่าย อื่น ๆ ในการเดินทางไปราชการ ปรากฏในแผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา		
ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม	จำนวน	5,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สิน เพื่อให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ ปรากฏในแผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา		
ค่าวัสดุ	รวม	20,000 บาท
วัสดุสำนักงาน	จำนวน	10,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุสำนักงาน วัสดุคงทน เช่น หนังสือ เครื่องคิดเลขขนาดเล็ก กรรไกร ฯลฯ วัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ หมึก ดินสอ ฯลฯ ปรากฏในแผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา		
วัสดุคอมพิวเตอร์	จำนวน	10,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าวัสดุคอมพิวเตอร์ วัสดุคงทน เช่น แผ่นหรือจานบันทึกข้อมูล ฯลฯ วัสดุสิ้นเปลือง เช่น อุปกรณ์บันทึกข้อมูล เทปบันทึกข้อมูล ฯลฯ วัสดุอุปกรณ์ประกอบและอะไหล่ เช่น หน่วยประมวลผล ซีดีรอมไดรฟ์ แผ่นกรองแสง ฯลฯ ปรากฏในแผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา		

ค่าสาธารณูปโภค	รวม	20,000 บาท
ค่าไฟฟ้า	จำนวน	20,000 บาท
<p>- เพื่อจ่ายเป็นค่าไฟฟ้าของสนามบาสเกตบอล และลานกีฬาหน้าสำนักงานเทศบาลตำบลแม่จัน ปรากฏในแผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</p>		
งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา	รวม	10,900,430 บาท
งบบุคลากร	รวม	1,360,860 บาท
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	รวม	1,360,860 บาท
เงินเดือนพนักงาน	จำนวน	1,015,680 บาท
<p>- เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนแก่พนักงานครูเทศบาล พร้อมทั้งเงินปรับปรุงเงินเดือน ดังนี้ ตำแหน่ง ครู เป็นไปตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว2070 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2563 ปรากฏในแผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</p>		
เงินวิทยฐานะ	จำนวน	42,000 บาท
<p>- เพื่อจ่ายเป็นเงินวิทยฐานะครูชำนาญการ เดือนละ 3,500 บาท - เป็นไปตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว2070 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2563 ปรากฏในแผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</p>		

ค่าใช้จ่าย	รวม	1,816,400 บาท
รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ		
รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ	จำนวน	5,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่าย ดังนี้		
1.ค่าเช่าทรัพย์สิน		
2.ค่าตักสิ่งปฏิกูล		
3.ค่าระวางบรรทุก		
4.ค่าโฆษณาและเผยแพร่		
5.ค่าธรรมเนียมต่างๆ		
6.ค่าจ้างเหมาบริการ เช่น จ้างเหมาบุคคลภายนอก		
ทำกิจการต่าง ๆ ให้เทศบาล จ้างเหมาทำวารสาร แผ่นพับ		
แผ่นปลิว สติกเกอร์ ค่าจ้างติดตั้งระบบสาธารณูปโภค ฯลฯ		
ปรากฏในแผนงานการศึกษา		
งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา		
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด		
อื่นๆ		
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	จำนวน	20,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ		
สำหรับพนักงานครูเทศบาล ผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง		
เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ		
และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการเดินทางไปราชการ		
ปรากฏในแผนงานการศึกษา		
งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา		

งบเงินอุดหนุน	รวม	4,576,000 บาท
เงินอุดหนุน	รวม	4,576,000 บาท
เงินอุดหนุนส่วนราชการ		
ค่าอาหารกลางวันของโรงเรียนบ้านแม่จัน (เชียงใหม่ประชานุสาสน์)	จำนวน	4,576,000 บาท
ค่าอาหารกลางวันของโรงเรียนบ้านแม่จัน (เชียงใหม่ประชานุสาสน์) จำนวน 4,576,000 บาท		
- เพื่อจ่ายเป็นค่าอาหารกลางวัน สำหรับเด็กนักเรียน ระดับอนุบาล-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือจำนวนนักเรียน ที่มีอยู่จริงไม่เกิน 1,144 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563 คนละ 20 บาทจำนวน 200 วัน ของโรงเรียนบ้านแม่จัน (เชียงใหม่ประชานุสาสน์)		
- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินอุดหนุน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563		
- เป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0808.2/ว3616 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2559		
- เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) หน้าที่ 74 ลำดับที่ 18		
ปรากฏในแผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา		

แผนงานสาธารณสุข

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	รวม	2,068,240 บาท
งบบุคลากร	รวม	952,440 บาท
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	รวม	952,440 บาท
เงินเดือนพนักงาน	จำนวน	800,040 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนพนักงานเทศบาลพร้อมทั้งปรับปรุงเงิน เดือน ดังนี้		
1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
2. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข		
ปรากฏในแผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข		

ค่าใช้จ่าย	รวม	90,000 บาท
รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ		
รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ	จำนวน	20,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่าย ดังนี้		
1. ค่าเช่าทรัพย์สิน		
2. ค่าโฆษณาและเผยแพร่		
3. ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ		
4. ค่าจ้างเหมาบริการ เช่น จ้างเหมาบุคคลภายนอกทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เทศบาล		
5. ค่ากำจัดสิ่งปฏิกูล		
6. ค่าระวางบรรทุก		
ปรากฏในแผนงานเคหะและชุมชน		
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน		
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ		
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	จำนวน	20,000 บาท
- เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการหรือไปอบรมสัมมนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการเดินทางไปราชการ		
ปรากฏในแผนงานเคหะและชุมชน		
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน		