



รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลบ้านแป้น

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

เทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแป้นทุกระดับ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของภาครัฐ นโยบายของผู้บริหารมุ่งปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์เกิดความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรานโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านแป้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านแป้น ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาสภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข.จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจการสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการทำผิดทางวินัย

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฝ่ายอำนวยการงานบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้ส่งบุคลากรเพื่อเข้าอบรมพัฒนาดำเนินการความรู้ ความเข้าใจตามแต่ละหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นของข้าราชการและพนักงานท้องถิ่นเฉพาะงาน ซึ่งแต่ละหลักสูตรการอบรมนั้นได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมและการเรียนรู้ในองค์กร

สรุปผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม

๑. หลักยุทธการฝึกอบรมฝ่ายอำนวยการ งานบริหารงานบุคคล

๑.๑. ชื่อโครงการ

โครงการพัฒนาศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑.๒. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล ภาคเอกชน ภาคส่วนร่วมประชาสังคมต่างให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และสถานการณ์ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ สภาพการณ์เช่นนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความพร้อมด้านบุคลากร ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งจะเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย มีประสิทธิภาพประสิทธิผล อีกทั้งยังต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างสูงสุด

ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านแป้น จึงจัดทำโครงการ “พัฒนาศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” ซึ่งหัวข้อในการฝึกอบรมครั้งนี้ มุ่งเน้นในเรื่อง การทำงานเป็นทีม มุมมองและวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กรการให้บริการที่ดี หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร

๑.๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน เชื่อมความรักความผูกพันบุคลากรขององค์กร มีมุมมองและวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กร

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการให้บริการที่ดีประทับใจ เป็นมาตรฐานเดียวกัน ต่อประชาชนผู้มารับบริการให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

๓.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๓.๔ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแป้น เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความโปร่งใสในการทำงาน

๑.๔. เป้าหมาย

คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานทั่วไป ของเทศบาล ตลอดจนผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๖๙ คน

๑.๕. วิธีดำเนินการ

๕.๑ ประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนการดำเนินการ

๕.๒ สำรวจความต้องการของผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการ

๕.๓ จัดทำโครงการและเสนอโครงการเพื่อพิจารณาอนุมัติ

๕.๔ ดำเนินงานตามโครงการ

๕.๕ ประเมินและสรุปผลดำเนินงาน

๕.๖ รายงานการดำเนินการ

๑.๖. วัน เวลา สถานที่

วันที่ ๑๕ - ๑๖ กันยายน ๒๕๖๖ ณ จังเกิ้ล เดอ คาเฟ่ บ้านถวาย ตำบลขุนคอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๗. งบประมาณในการจัดงาน

รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ โครงการพัฒนาศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท โอนเพิ่มครั้งที่ ๑๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๖,๙๐๐ บาท รวมทั้งสิ้น ๑๓๖,๙๐๐ บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นหกพันเก้าร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

๑.๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านแป้น อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๙. ผลคาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้รับความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน เชื่อมความรักความผูกพันบุคลากรขององค์กร มีมุมมองและวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กร

๙.๒ ทำให้บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้รับความรู้เกี่ยวกับการให้บริการที่ดีประทับใจ เป็นมาตรฐานเดียวกัน ต่อประชาชนผู้มารับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด

๙.๓ ทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๙.๔ ทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแป้น เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมมีความโปร่งใสในการทำงาน

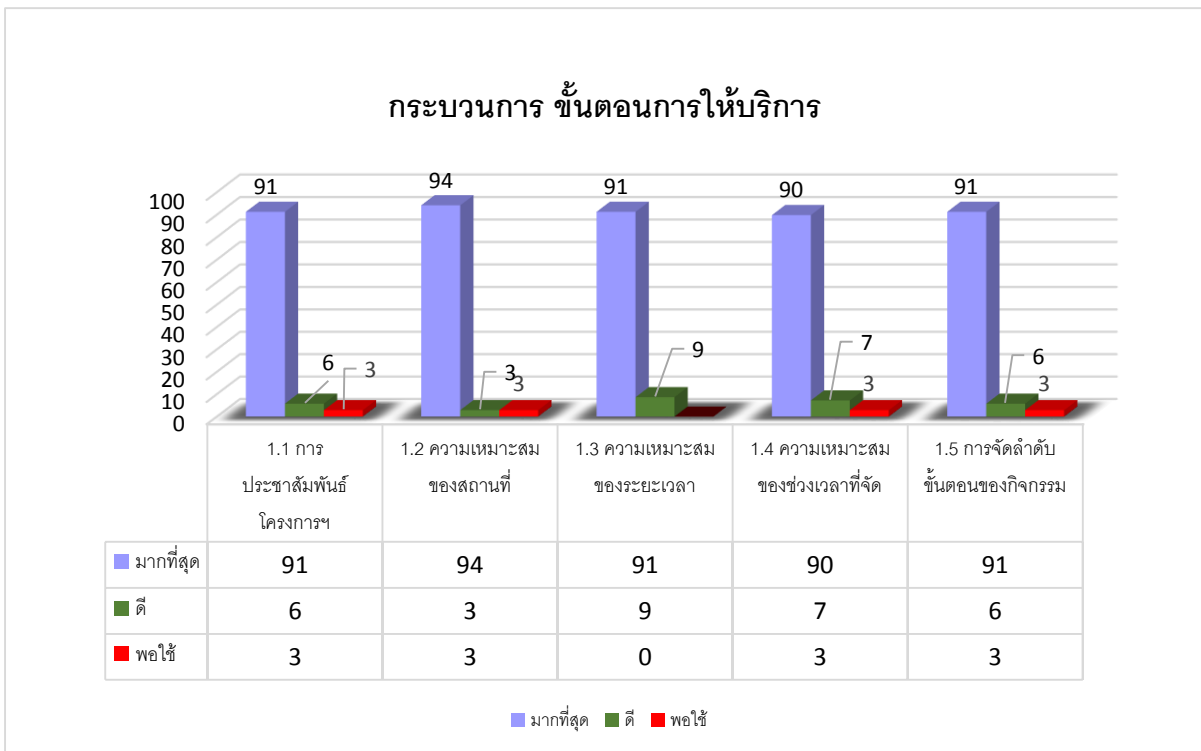
๒. จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแป้นเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ

จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ผู้บริหารเทศบาล (คน)	สมาชิกสภาเทศบาล (คน)	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	งบประมาณในการอบรม (บาท)
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๕	๑๐	๓๖	๑	๑๒	๑๓๖,๕๐๐

๓. รายงานสรุปแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

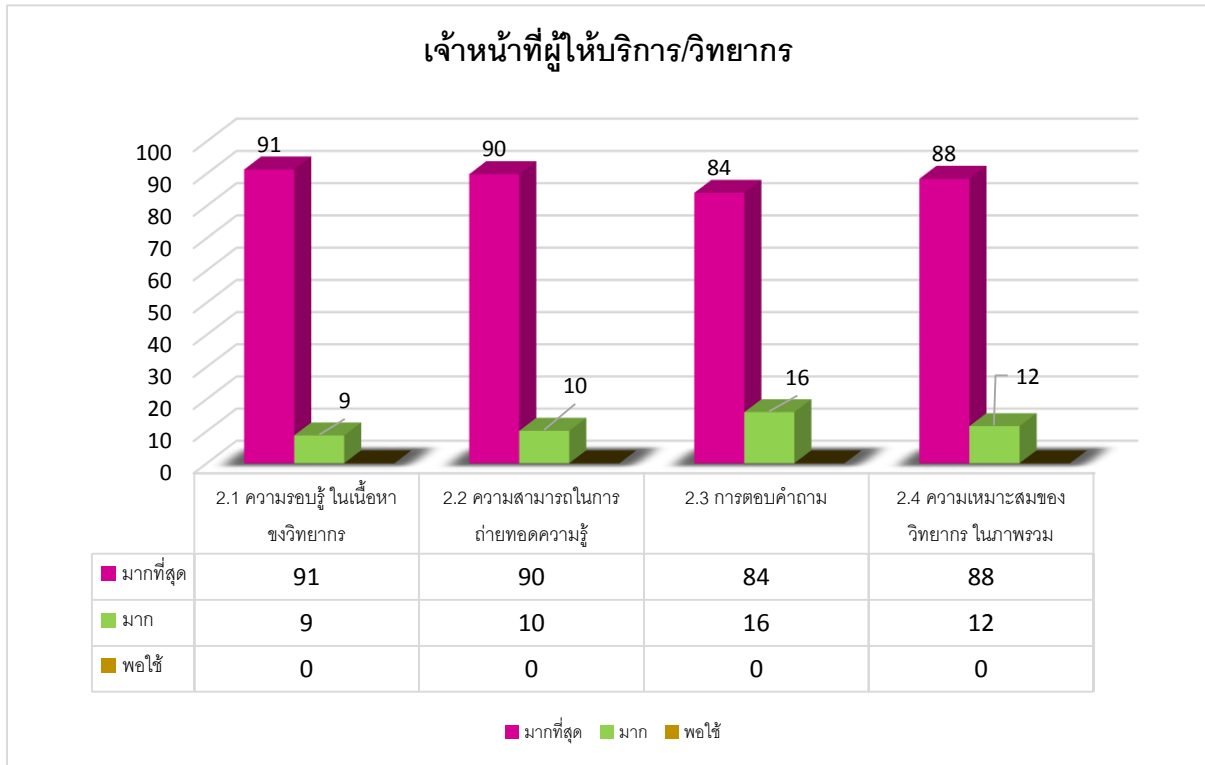
๓.๑.ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ

- การประชาสัมพันธ์โครงการฯ ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑%
- ความเหมาะสมของสถานที่ ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๔%
- ความเหมาะสมของระยะเวลา ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑%
- ความเหมาะสมของเวลาที่จัด ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๐%
- การจัดลำดับขั้นตอนของกิจกรรม ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑%



๓.๒.ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ/วิทยากร

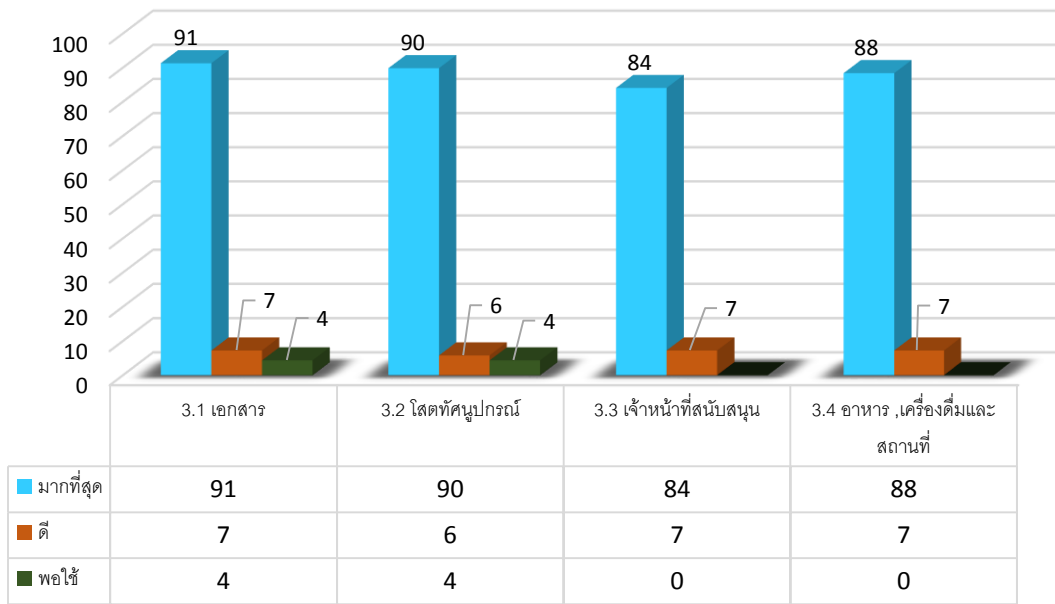
- ความรอบรู้ในเนื้อหาของวิทยากร ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑%
- ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๐%
- การตอบคำถาม ระดับมาก ร้อยละ ๘๔%
- ความเหมาะสมของวิทยากร ในภาพรวม ระดับมาก ร้อยละ ๘๘%



๓.๓.ด้านการอำนวยความสะดวก

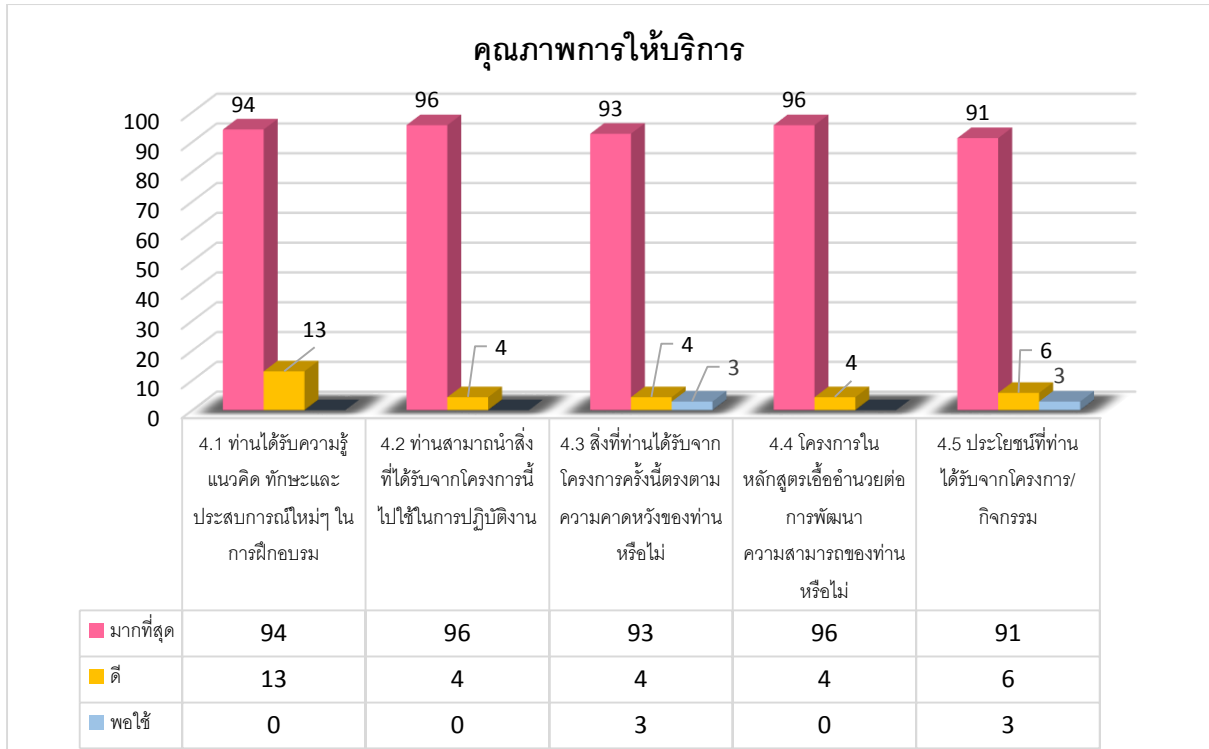
- เอกสาร ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑%
- โสตทัศนูปกรณ์ ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๐%
- เจ้าหน้าที่สนับสนุน ระดับมาก ร้อยละ ๘๔%
- อาหาร ,เครื่องดื่มสถานที่ ระดับมาก ร้อยละ ๘๘%

การอำนวยความสะดวก



๓.๔.ด้านคุณภาพการให้บริการ

- ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการฝึกอบรม ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๔%
- ท่านที่สามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๖%
- สิ่งที่ท่านได้รับจากโครงการครั้งนี้ตรงตามความคาดหวังของท่านหรือไม่ ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๓%
- โครงการในหลักสูตรนี้อำนวยต่อการพัฒนาความสามารถของท่านหรือไม่ ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๖%
- ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากโครงการ/กิจกรรม ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑%



๓.๕.สรุปประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

- ได้ความรู้ในเรื่องหลักการทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การทำงานเป็นทีมในองค์กร
- ได้ทบทวนความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำหลักธรรมไปใช้ให้สอดคล้องกับการทำงาน
- ได้นำความรู้ในเรื่องของการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างสูงสุด

๓.๖. ข้อเสนอแนะ ดี ชม ในการอบรมครั้งนี้

- อยากให้มีการเพิ่มเนื้อหาในการอบรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร
- พื้นที่ในการทำกิจกรรมคับแคบ ทำให้พื้นที่ในการทำกิจกรรมค่อนข้างจำกัด

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้กำหนดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรได้เข้ารับการอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ตามที่ตนเองสนใจ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานในด้านหน้าที่ ที่รับผิดชอบของตนเองทำเพื่อเกิดความคิดริเริ่มในด้านใหม่ ๆ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างตลอดเวลา หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีบุคลากรได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณดังกล่าว โดยมีโครงการ/ฝึกอบรมต่าง ๆ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ระยะเวลา เริ่ม/ ระยะเวลา สิ้นสุด	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณที่ ใช้	หมายเหตุ
๑	นางพิมพ์นารา ภูวดลรุ่งเรือง นางนันทกา เครือซุง นางสาวพิชญ์พัชร เมืองใจ นางสาวทัศนีย์ คงคา นางสาวฐิติมา สมอุทัย	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการ แทน ปลัดเทศบาลตำบลบ้าน แป้น นักจัดการงาน ทั่วไปชำนาญการ นักวิชาการ คลังปฏิบัติการ พนักงานจ้างเหมาบริการ พนักงานจ้างเหมาบริการ	สำนักปลัด สำนักปลัด กองคลัง กองยุทธ กองการศึกษา	โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอัน เนื่องมาจากพระราชดำริฯ (อพ.สธ.) ณ ห้องประชุมฝ้ายคำชั้น ๑ สำนักงาน บริการวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	๖-ต.ค.-๖๖	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๒	นางนันทกา เครือซุง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักปลัด	โครงการถอดบทเรียน และทบทวนผล การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินการของ หน่วยงานรัฐ ณ กัชชันขุนตาน กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท อำเภอแม่ทา จังหวัด ลำพูน	๑๔ กันยายน ๒๕๖๖	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๓	นางพิมพ์นารา ภูวดลรุ่งเรือง นายเอรวัตร ลังกาพินธุ์ นางสาวรุ่งนภา เกียรติปรีชากุล ว่าที่ร้อยตรีคมสัน มูลเทพ	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการ แทน ปลัดเทศบาลตำบลบ้าน แป้น หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สำนักปลัด	โครงการฝึกอบรมการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ โรงแรมแกรนด์ ปา แอนด์ รีสอร์ท ลำพูน	๖-ก.ค.-๖๖	๙๐,๐๐๐	๑๐,๘๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ระยะเวลา เริ่ม/ ระยะเวลา สิ้นสุด	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ	หมายเหตุ
๔	นางสาวรุ่งนภา เกียรติปรีชากุล นายสิโรจน์ อาคะโรจน์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ พนักงานจ้างเหมาบริการ	สำนักปลัด	โครงการ การยกระดับผลผลิตการ เกษตรด้วยการทำเกษตรปลอดภัยใน โรงเรือนไม้ไผ่ทรงหลังคาจั่ว ๒ ชั้น ณ ห้องประชุม D๒๐๕ อาคาร D ชั้น ๒ อุทยานวิทยาศาสตร์ภาคเหนือ จังหวัด เชียงใหม่	๒๓-มี.ค.- ๖๖	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๕	นางสาวเสาวนีย์ กลมสิทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักปลัด	โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอัน เนื่องมาจากพระราชดำริฯ หลักสูตร การฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐาน ทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งาน ฐานทรัพยากรท้องถิ่น รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมอินทนิล สำนักบริการ วิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	๑๔ - ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๙๐,๐๐๐	๒,๕๐๐	
๖	นางนันทกา เครือซุง นางสาวเสาวนีย์ กลมสิทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักปลัด	โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอัน เนื่องมาจากพระราชดำริฯ หลักสูตร การจำแนกและระบุชนิดพืช (งานฐาน ทรัพยากรท้องถิ่น) ณ ศูนย์ธรรมชาติ วิทยาดอยสุเทพเฉลิมพระเกียรติ คณะ วิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	๑๔ - ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๗	นางรัตนติยา พงษ์วิทยานุกฤต	ผู้อำนวยการกองคลัง	กองคลัง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการปรับปรุงบัญชี การ ตรวจสอบสินทรัพย์ ค่าเสื่อมราคา สะสมฯ รุ่นที่ ๑ ณ โรงแรมเอเชีย แอร์ พอร์ท (เชียรรังสิต) อำเภอลำลูกกา จ.ปทุมธานี	๖ - ๘ ตุลาคม ๒๕๖๖	๕๐,๐๐๐	๕,๓๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ระยะเวลา เริ่ม/ ระยะเวลา สิ้นสุด	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ	หมายเหตุ
๘	นางจำเนียร สุภาวงศ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	กองคลัง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการตรวจสอบรายงาน ทางการเงิน การตรวจสอบระบบ ข้อมูลรับ - จ่ายเงิน การบันทึก สินทรัพย์ฯ ณ โรงแรมอิมพีเรียล อ.พิษณุโลก จ.พิษณุโลก	๘ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖	๕๐,๐๐๐	๕,๓๐๐	
๙	นางจำเนียร สุภาวงศ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	กองคลัง	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานใน ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ณ โรงแรมบียอนด์ สวีท ปาก ซอยจรัญสนิทวงศ์ ๘๕ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กทม.	๑ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖	๕๐,๐๐๐	๗,๕๖๐	
๑๐	นางรัตนติยา พงษ์วิทยานุกฤต นางอัญชรา พุทธิกาญจนกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	กองคลัง	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินฯ ณ เดอะ แกรนด์จามจัวร์ รีสอร์ท ลำพูน ต. เหมืองง่า อ.เมืองลำพูน จ.ลำพูน	๙ - ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๕๐,๐๐๐	๓,๗๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ระยะเวลา เริ่ม/ ระยะเวลา สิ้นสุด	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑๑	นางสาวอัญชรา พุทธิกาญจนกุล	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	กองคลัง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กทม.	๒๙ มกราคม - ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๕๐,๐๐๐	๕,๕๐๐	
๑๒	นางรัตนติยา พงษ์วิทยานุกฤต	ผู้อำนวยการกองคลัง	กองคลัง	โครงการฝึกอบรมการปิดบัญชี การปรับปรุงบัญชี การจัดทำรายงานการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ฯ ณ โรงแรมเวียงตากริเวอร์ไซด์ จ.ตาก	๑๒ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๕๐,๐๐๐	๔,๙๐๐	
๑๓	นางมธูรา ทะจู นางสาวอรุณช กั้นทะธง	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	กองยุทธฯ	โครงการหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้กับเทศบาลตำบลในการเป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ณ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา จ.เชียงใหม่	๑๒-มิ.ย.-๖๖	๘๐,๐๐๐	๑,๒๐๐	
๑๔	ว่าที่ร้อยตรีปัญญาพล ใยดี นางศิริวรรณ อยู่ศรี	ครู ครู	กองการศึกษา	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ณ โรงแรมแกรนด์ ปาแอนด์ รีสอร์ทลำพูน เชียงใหม่	๒๒ - ๒๓ เมษายน ๒๕๖๖	๓๐,๐๐๐	๓,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ระยะเวลา เริ่ม/ ระยะเวลา สิ้นสุด	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑๕	นางพิมพ์นารา ภูวดลรุ่งเรือง นางจันทร์จิรา คำพวง	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการ แทน ปลัดเทศบาลตำบลบ้าน แป้น นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	สำนักปลัด กองการศึกษา	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้าง ความรู้การเป็นหน่วยรับงบประมาณ ตรง และเตรียมความพร้อมเชิง ปฏิบัติการจัดทำคำของบประมาณ อุดหนุนฯ ณ โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑๗ - ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๓๐,๐๐๐	๙,๘๐๐	
๑๖	ว่าที่ร้อยตรีคมสัน มูลเทพ นางสาวพิญญพัชร เมืองใจ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีชำนาญงาน	สำนักปลัด กองคลัง	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๕	๑๕ - ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖	๓๐,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๑๗	นางพิมพ์นารา ภูวดลรุ่งเรือง นางณิชาวีร์ สว่างพนาพันธุ์ ว่าที่ร้อยตรีคมสัน มูลเทพ นางสาวศิริวรรณ อยู่ศรี นางชัชววรรณ ธนะเวช นางวัชรพร ชัยสวัสดิ์ นางสาวปรียาดา จิตรรัฐญ ว่าที่ร้อยตรีปัญญาพล ใยดี	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลบ้านแป้น ผู้อำนวยการสถานศึกษา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ครู ครู ครู ครู	สำนักปลัด กองการศึกษา สำนักปลัด กองการศึกษา	โครงการฝึกอบรมสัมมนาการประชุม ตำแหน่งและวิทยฐานะโดยวิธีการ ประเมินผลพัฒนางานตามข้อตกลง (Performance Agreement : PA) ณ โรงแรมแกรนด์ ปา แอนด์ รีสอร์ท ลำพูน ตำบลเวียงยอง อ.เมืองลำพูน จ.ลำพูน	๖ - ๗ เมษายน ๒๕๖๖	๓๐,๐๐๐	๑๔,๔๐๐	
๑๘	นางรัตน์ดียา พงษ์วิทยานุกฤต	ผู้อำนวยการกองคลัง	กองคลัง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการ วิเคราะห์ผังบัญชีเพื่อทำใบฝ่ายรายการตั้งหนี้ (AP) ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. ณ โรงแรมโลตัสปางสวนแก้ว อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๓ - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๓๐,๐๐๐	๔,๙๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	หลักสูตร	ระยะเวลา เริ่ม/ ระยะเวลา สิ้นสุด	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑๙	นางจำเนียร สุภาวงศ์ นางธิดาพร ศิริโรจน์สถิต นางนันทกา เครือซุง นางสาวอรนุช กันทะธง ว่าที่ร้อยตรีคมสัน มูลเทพ นางจันทร์จิรา คำพวง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	กองคลัง กองสาธารณสุขฯ สำนักปลัด กองยุทธฯ สำนักปลัด กองการศึกษา	โครงการอบรมสัมมนาชี้แจง การประเมินประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๖	๖ - ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖	๓๐,๐๐๐	๓,๖๐๐	
๒๐	นางพิมพ์นารา ภูวดลรุ่งเรือง นายไกรยศ คำมูล นางรัตน์ติยา พงษ์วิทยานุกฤต นางมธรรุา ทะจู นางสาวอรนุช กันทะธง	รองปลัด ผู้อำนวยการกองยุทธฯ ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สำนักปลัด กองยุทธฯ กองคลัง กองยุทธฯ กองยุทธฯ	โครงการอบรมหลักสูตรการ จัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ภายใต้หนังสือชกช้อมฯ ณ โรงแรมแกรนด์ ปา แอนด์ รีสอร์ท ลำพูน	๓๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๓๐,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๑	นางณิชาวีร์ สว่างพนาพันธุ์ ว่าที่ร้อยตรีคมสัน มูลเทพ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการศึกษา สำนักปลัด	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ว่าด้วยการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา ณ โรงแรม เชียงใหม่ออกคิด ถนนห้วยแก้ว อ.เมือง จ.เชียงใหม่	๗ - ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕	๓๐,๐๐๐	๑๑,๒๐๐	

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมและการเรียนรู้ในองค์กร

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้กำหนดงบประมาณโดยให้บุคลากรได้เรียนรู้และดำเนินการตามแนวทางที่วางไว้ตามเทศบัญญัติ เพื่อให้เกิดการศึกษา และเรียนรู้ริเริ่มโครงการด้วยตัวเอง โดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่จะได้รับเพื่อนำไปสู่การพัฒนาภายในองค์กร และส่งผลไปสู่การพัฒนาชุมชนภายในเขตเทศบาล โดยมีโครงการดังต่อไปนี้

โครงการ	รายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร				ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานตามแผน	ระยะเวลาดำเนินงาน/สิ้นสุด				
๑. โครงการ Banpan Smart City เมืองอัจฉริยะนำอยู่ ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานเทศบาล เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้เข้ารับการอบรมแล้ว	๒๐ คน	โครงการ Banpan Smart City เมืองอัจฉริยะนำอยู่ ประจำปี ๒๕๖๖ ระยะเวลาดำเนินงาน	เริ่มวันที่ ๑ มิถุนายน สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖	บรรลุ	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๒. โครงการเมืองสวยใสไร้มลพิษ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖	ผู้บริหาร และพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้เข้ารับการอบรมแล้ว	๕๐ คน	หาแนวทางการจัดการด้านขยะมูลฝอย อากาศและการจัดการน้ำเสียในพื้นที่ รวมถึงเป็นการลดมลภาวะทางอากาศ ลดปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับน้ำเน่าเสียฯ ณ ห้องประชุมเทศบาลนครเชียงใหม่ และคลองแม่ข่าเทศบาลนครเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่	เริ่มวันที่/สิ้นสุดวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	บรรลุ	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงการ	รายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร			ระยะเวลาดำเนินงาน/สิ้นสุด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานตามแผน					
๓. โครงการส่งเสริมการจัดการชุมชนเข้มแข็งด้วย ๔ ประสานสู่การจัดการตำบลสุขภาวะ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปบทเรียนการสร้างสุขภาวะชุมชนที่ยั่งยืน	ผู้บริหารผู้บริหาร และพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแป้นได้เข้ารับการอบรมแล้ว	๑๒ คน	เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปบทเรียนการสร้างสุขภาวะชุมชนที่ยั่งยืนด้วยทุนทางสังคมและศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นสู่การบูรณาการงานสร้างเสริมสุขภาวะในระหว่างวันที่ ๒๖ – ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ณ ศูนย์ประชุมนานาชาติคุ้มคำเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	เริ่มวันที่ ๒๖ – ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕	บรรลุ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔. การขับเคลื่อนการบริหารจัดการขยะมูลฝอย	คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ได้เข้ารับการอบรมแล้ว	๕๐ คน	เพื่อการขับเคลื่อนถังขยะเปียกลดโลกร้อน และเพื่อให้การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลของสถานที่กำจัดขยะเป็นไปตามหลักสุขาภิบาลฯ ณ ตำบลบ้านตาล อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	เริ่มวันที่/ สิ้นสุดวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	บรรลุ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐,๐๐๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านแป้น อำเภอลำพูน จังหวัดลำพูน

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ/ ระยะเวลาสิ้นสุด	ผลการดำเนินการ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	-ไม่ใช่ งบประมาณ	-ไม่ใช่ งบประมาณ	เริ่มวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	-ประกาศใช้แผนฯ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖
	๑.๒.ดำเนินการตามสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง	-รับโอน (ย้าย) ตำแหน่งที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง, ผอ.กองช่าง, ห.น.ฝ่ายอำนวยการ, ห.น.ฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ, ห.น.ฝ่ายอำนวยการ -โอน (ย้าย) ห.น.ฝ่ายพัฒนารายได้ ,จพง.ประชาสัมพันธ์, ห.น.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	-ไม่ใช่ งบประมาณ	-ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ก.ย.๖๖ – ๒ ต.ค. ๖๖ (ผอ.กองช่าง, ห.น.ฝ่ายอำนวยการ) ๑ ก.พ.๖๖ – มี.ค.๖๖ (ห.น.ฝ่ายแผนงานฯ) ๑ ก.ย.๖๖ – ๑ ต.ค.๖๖ (ห.น.ฝ่ายพัฒนารายได้, จพง. ประชาสัมพันธ์) ๑ ธ.ค.๖๕ – ๑ ม.ค.๖๕ (ห.น.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ) เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	คำสั่งรับโอน ๒ ต.ค.๖๖ (ผอ.กองช่าง) คำสั่งรับโอน ๒ ต.ค.๖๖ (ห.น.ฝ่ายอำนวยการ) คำสั่งรับโอน ๓ เม.ย.๖๖ (ห.น.ฝ่ายแผนงานฯ) คำสั่งให้โอน ๒ ต.ค.๖๖ (ห.น.ฝ่ายพัฒนารายได้) คำสั่งให้โอน ๑๖ ต.ค.๖๖ (จพง. ประชาสัมพันธ์) คำสั่งให้โอน ๑ ก.พ. ๖๖ (ห.น.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)
	๑.๓.การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	-ไม่มี	-ไม่ใช่ งบประมาณ	-ไม่ใช่ งบประมาณ	-ไม่มี	-ไม่มี

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ/ ระยะเวลาสิ้นสุด	ผลการดำเนินการ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๔.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	เริ่มวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
	๑.๕.การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกฯ -ดำเนินการประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่การสอบคัดเลือกฯ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	เริ่มวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ สิ้นสุดวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖	-คำสั่งย้ายพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสอบฯ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑.ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่และสายงาน จำนวน ๒๑ ราย	๑๐๙,๕๖๐	๑๐๙,๕๖๐	เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	-บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
	๒.๒.กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี	-ไม่มี

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ/ ระยะเวลาสิ้นสุด	ผลการดำเนินการ
๒. ด้านการ พัฒนา	๒.๓.สร้างบทเรียนความรู้เพื่อ ส่งเสริมเรื่องจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่รัฐผ่านระบบ Google Classroom เพื่อให้ผู้บริหาร สภามหาวิทยาลัย บุคลากร และ พนักงานจ้างใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ ได้ตลอดเวลา	-ลิงก์ https://classroom.google.com/c/NjYwNjM๑MzI๓MTEw รหัส : j๒wetxz เข้า Google Classroom เพื่อให้ผู้บริหาร สภามหาวิทยาลัย บุคลากร และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	-ผู้บริหาร สภามหาวิทยาลัย บุคลากร และพนักงานจ้าง มีความรู้ใน เนื้อหาที่เรียนเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในการ ทำงานได้
	๒.๔.ดำเนินการประเมิน พนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน ความรู้ทักษะและสมรรถนะ	-มีการประเมินพนักงานตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อใช้ ประกอบในการจัดส่งเข้ารับการ อบรมและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	ประเมิน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เริ่มวันที่ (๑ ต.ค.๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๖๖) ครั้งที่ ๒ สิ้นสุดวันที่ (๑ เม.ย.๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖)	-พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ประเมินตามหลักเกณฑ์ครบทุกคน
	๒.๕.ดำเนินการประเมินความพึง พอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการ พัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	-มีการดำเนินการประเมินความพึง พอใจของบุคลากรผ่านระบบ Google Classroom	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	-บุคลากรได้ร่วมการประเมินความ พึงพอใจครบทุกคน

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ/ ระยะเวลาสิ้นสุด	ผลการดำเนินการ
๓. ด้านการดำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-ไม่มี	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี	-ไม่มี
	๓.๒. การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	-รับรองข้อมูลในระบบก่อนวันศุกร์สัปดาห์แรกของแต่ละเดือน
	๓.๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนและคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบ	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	-แต่งตั้งปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เริ่มวันที่/สิ้นสุดวันที่ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ เริ่มวันที่/สิ้นสุดวันที่ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖	-คณะกรรมการกลั่นกรองดำเนินการประชุมและได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบครบทุกคน
	๓.๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ครบทุกคน	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	ออกคำสั่งปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เริ่มวันที่/สิ้นสุดวันที่ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ เริ่มวันที่/สิ้นสุดวันที่ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖	-บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครบทุกคน

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ/ ระยะเวลาสิ้นสุด	ผลการดำเนินการ
๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้และ แรงจูงใจ	๓.๕.ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-มีการประกาศรายชื่อพนักงาน ส่วนตำบลที่มีผลการประเมิน ดีเด่น	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	ประกาศรายชื่อปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เริ่มวันที่/สิ้นสุด วันที่ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ เริ่มวันที่/สิ้นสุด วันที่ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖	-ปิดประกาศรายชื่อพนักงาน ส่วนตำบลที่มีผลการ ประเมินดีเด่นเปิดเผยให้ ทราบโดยทั่วกัน
	๓.๖.จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงานด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน และมีส่วนร่วมในการทำงาน	-ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. -ดำเนินการจัดกิจกรรมออก กำลังกายเพื่อสุขภาพ (แอโรบิค)	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (ทุกวันศุกร์แรกของ สัปดาห์) เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (ทุกวันพุธ)	-บุคลากรทุกท่านเข้าร่วม กิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ -บุคลากรทุกท่านเข้าร่วม กิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ/ ระยะเวลาสิ้นสุด	ผลการดำเนินการ
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑.แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบ ถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ	-ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างรับทราบ ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการที่เป็นปัจจุบัน	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	-บุคลากรทุกท่านรับทราบ และเข้าใจในประมวล จริยธรรม
	๔.๒.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม	-จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและ การมอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/ กองให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	-คำสั่งแบ่งงานเป็นปัจจุบัน
	๔.๓.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	-ไม่มี	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี	-ไม่มี

ปัญหา/อุปสรรค

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง

การติดตามผลการฝึกอบรมถือเป็นสิ่งสำคัญอีกประการที่จะทำให้ทราบถึงความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น ภายหลังจากที่บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบ้านแป้นทุกคนที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดทำรายงานสรุปผลการฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับภายหลัง เสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

๑.ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้องรวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านแป้น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๒	๑	๒	๒	-	-๑	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	ยุบ กรอบ
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๒	๒	๒	-	+๑	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถ	๒	๒	๑	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๔	๘	๘	-	+๓	-๑	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		กองคลัง (๐๔)						
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		กองการศึกษา (๐๘)						
นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	ยุบ กรอบ
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ตัดโอนไป สป.
พนักครูเทศบาล								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาล								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)								
นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๘	๖๕	๗๐	๖๙	-	+๔	-๒	

ข้อมูลสถิติของส่วนราชการ

กรอบอัตรากำลัง

จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด

- มีผู้ครองตำแหน่ง	๓๖	อัตรา
- ตำแหน่งว่าง	๗	อัตรา

จำนวนครุพนักงานเทศบาลทั้งหมด

- มีผู้ดำรงตำแหน่ง	๕	อัตรา
- ตำแหน่งว่าง	๑	อัตรา

จำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมด

- มีผู้ครองตำแหน่ง	๑	อัตรา
--------------------	---	-------

จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมด

- มีผู้ครองตำแหน่ง	๓	อัตรา
--------------------	---	-------

จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป

- มีผู้ครองตำแหน่ง	๑๒	อัตรา
--------------------	----	-------

โครงสร้างกำลังคน

จำนวนพนักงานส่วนตำบลปัจจุบันที่มีผู้ครองตำแหน่งจำแนกตามประเภทตำแหน่งระดับ

ประเภท	ระดับ	จำนวน
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑
	ชำนาญงาน	๘
	อาวุโส	-
	รวม	๙
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑
	ชำนาญการ	๑๐
	ชำนาญการพิเศษ	-
	รวม	๑๑

ประเภท	ระดับ	จำนวน
อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๔
	กลาง	-
	สูง	-
	รวม	๑๔
บริหารท้องถิ่น	ต้น	๒
	กลาง	-
	สูง	-
	รวม	๒
พนักงานครู	ค.ศ.๑	๑
	ค.ศ.๒	๔
	ค.ศ.๓	๑ (ว่าง)
	รวม	๖
รวมทั้งหมด		๔๒

จำนวนข้าราชการที่มีอยู่จำแนกตามเพศ

- ชาย จำนวน ๑๕ คน
- หญิง จำนวน ๒๑ คน

จำนวนพนักงานครูเทศบาลที่มีอยู่จำแนกตามเพศ

- ชาย จำนวน ๑ คน
- หญิง จำนวน ๔ คน

จำนวนลูกจ้างประจำที่มีอยู่จำแนกตามเพศ

- หญิง จำนวน ๑ คน

จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่จำแนกตามเพศ

- หญิง จำนวน ๓ คน

จำนวนพนักงานจ้างทั่วไปที่มีอยู่จำแนกตามเพศ

- ชาย จำนวน ๑๒ คน

ความเคลื่อนไหวของข้าราชการและพนักงานจ้างในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การเข้ารับราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖

- บรรจุใหม่	-	คน
- รับโอน	๓	คน
รวมการเข้ารับราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน	๓	คน

การสูญเสียข้าราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖

- ลาออก	-	คน
- ให้ออน	-	คน
- เกษียณอายุราชการปกติ	๒	คน
- วินัย (ปลดออก ไล่ออก)	-	คน
- เสียชีวิต	๑	คน
- อื่น ๆ.....	-	คน

รวมข้าราชการที่สูญเสียข้าราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๓ คน