



แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร
ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลเมืองบึงกาฬ

สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่

โทร.๐-๔๒๔๙-๐๘๗๘ ต่อ ๑

โทรสาร.๐-๔๒๔๙-๑๔๐๘

www.buengkhanml.go.th

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเทศบาลเมืองบึงกาฬ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลเมืองบึงกาฬโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองบึงกาฬต่อไป

เทศบาลเทศบาลเมืองบึงกาฬ

มกราคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศุภคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๔
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศุภคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศุภคลากร	๕
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๗
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศุภคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศุภคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	๙
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
- แผนพัฒนาศุภคลากรของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑๒

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับโลก เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาล ที่ดี โดยเทศบาล ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองบึงกาฬ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖-๒๕๖๙ ไว้ ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
	ปลัด/รองเทศบาล (๐๐) ๕ อัตรา						
๑	นายจรเดช ภูระวรรณ์	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	
๒	นางกรองแก้ว ธัญญาลาภ	น.ม.(นิติศาสตร์)	๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล ^{*,**}	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	
๓	จำเริญศิริพงษ์ จันทร์อ้วน	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล ^{**}	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	
๔	นางสุพรรณิ กุลสุวรรณ	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔	รองปลัดเทศบาล ^{**}	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	
๕	นายเชิดชัย เจริญดี	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕	รองปลัดเทศบาล ^{**}	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๒๒ อัตรา						
๖	นางหทัยรัตน์ มาพลา	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด(ถ่ายโอน)	นักบริหารงานทั่วไป	กลาง	(ขรก.ถ่ายโอน)
๗	นางสาวเกษร หนูเดช	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๘	นายสมพร ศรีชะตา	ร.ป.ม.(การจัดการภาครัฐฯ)	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๙	จำเริญพินิจ สีนาง	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๑๐	พันจำเริญยุทธนา อาจจันดา	ร.บ.(บริหารรัฐกิจ)	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๑๑	นายอลงกรณ์ กรระหัด	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	
๑๒	นางสาวโสพิณ โพธิ์สอาด	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	
๑๓	สิบเอกทวีทรัพย์ โนนจันทร์	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	-	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	
๑๔	นางสาวนริศรา เสกขุนทด	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	
๑๕	จำเริญเอกภพ อังตระกูล	น.บ.(น.บ.ท.)	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	-	นิติกร	ชก.	
๑๖	จำเริญมนัส วังหล้า	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	-	นิติกร	ปก.	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
๑๗	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๓	-	นิติกร	ปก.	ว่างเดิม
๑๘	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	-	นักวิชาการเกษตร	ชก.	ว่างเดิม
๑๙	พันจ่าเอกณรงค์ บุญโสม	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	-	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	
๒๐	พันจ่าเอกธนภณ พิมพ์กรรม	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๒๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	-	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ปก./ชก.	
๒๑	นางสาวพชรพรรณ บุญพินิจ	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	
๒๒	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ว่างเดิม
๒๓	นายพัชรวิรินทร์ ทองรุ่ง	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	
๒๔	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑		เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	ว่างเดิม
๒๕	จ่าเอกณัฐพงศ์ แสนเทพ	ปวส.(ชุมพลทหารเรือ)	๒๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	
๒๖	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	ว่างเดิม
๒๗	จ่าเอก อำนาจ คำมูล		๒๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑		เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	
	ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)						
๒๘	นางสาวสมใจ ดาจ	บธ.บ.(การบัญชี)	ลูกจ้างประจำ	-	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	ว่างให้ยุบเลิก
๒๙	นางสาวอติศยา สมบัติมนต์	บธ.บ.(การตลาด)	ลูกจ้างประจำ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๙ อัตรา						
๓๐	นางสาววิศรุตฯ วันวิสาห์ สระบัว	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	
๓๑	นางสาวพันพิลาศ ประมวลสุข	รป.บ.(ทรัพยากรบุคคล)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	
๓๒	นางสาวสุธิดา คำเมืองคุณ	ร.บ.(การปกครอง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนฯ	คุณวุฒิ	
๓๓	นางสาวนภาพร พระราช	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	
๓๔	นางสาวสุพรรณณี เชียงคำ	รป.บ.(รัฐศาสตร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	
๓๕	นางสาวรัชณี ศิริวงษ์	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	
๓๖	นางสาวสุพรรณษา หอมสมบัติ	ปวส.(เทคโนโลยีสารสนเทศ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	
๓๗	นายวีระศักดิ์ ไกรศรี	ปวส.(เครื่องกล)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	คุณวุฒิ	
๓๘	นายศระชาติ โปรัมย์ณี	ปวท.(ช่างอุตสาหกรรม)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	คุณวุฒิ	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา						
๓๙	นายอนุชา คำสุวรรณ	ปวส.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	
๔๐	นายพลทรัพย์ เสาะก่าน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	
๔๑	นายยุทธพล สุขรักษ์	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	
๔๒	นายปิยพงษ์ นันทะลาด	ปวช.(ช่างยนต์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	
๔๓	นายศุภกิตติ บุตรดา	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ	
๔๔	-ว่างเดิม-		พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	ว่างเดิม
๔๕	-ว่างเดิม-		พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	ว่างเดิม
๔๖	นายกอบชัย สายหล้า	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	
๔๗	นายสมควร ปุนนา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	
๔๘	นายสุนันท์ จันทวง	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	
๔๙	นายโกวิท สุขรักษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	นักการภารโรง	ทักษะ	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๘ อัตรา)						
๕๐	นางธิดาพร กาญจนา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป	-	แม่บ้าน	ทั่วไป	
๕๑	นางจิรภัทร์ นามคุณ	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	-	แม่บ้าน	ทั่วไป	
๕๒	นายธรรมรัตน์ พิลบุตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป	-	ยาม	ทั่วไป	
๕๓	นายวรายุทธ กองพิมพ์	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	
๕๔	นายสมพร จันทร์อ้วน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	
๕๕	นายเบ็ญจรงค์ จันทร์โกมุท	ปวช.(ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	
๕๖	นายนนวัฒน์ อองตัน	ปวช.(ช่างกลโรงงาน)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	
๕๗	นายจิรศักดิ์ พระนคร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
	กองคลัง (๐๔) ๑๔ อัตรา						
๕๘	นางสาวสมหมาย สุขคุณพันธ์	ศศ.บ.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	กลาง	
๕๙	นางสาวนุชราภรณ์ แพงสุข	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	
๖๐	-ว่างเดิม-	-	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	ว่างเดิม
๖๑	นางฉัตรี สุวรรณทรัพย์	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	
๖๒	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	ว่างเดิม
๖๓	นางเนตรดาว อุดมโกศาทรัพย์	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	
๖๔	นางอุดมรัตน์ คำเมืองคุณ	ศศ.บ.(การจัดการ)	๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	-	นักวิชาการคลัง	ชก.	
๖๕	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	ว่างเดิม
๖๖	นางจันทร์จิรา รักษาคุณ	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	-	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	
๖๗	นางสาวกัลย์สุดา มาปิงโม	ปวส.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	
๖๘	นายรัตนเสน พานน้อย	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	
๖๙	-ว่างเดิม-	-	๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	ว่างเดิม
๗๐	นางอมรรัตน์ ผาณิบุศย์	บข.บ.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	
๗๑	นางรัตดาวัล สมัญญา	อ.วท.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	
	ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)						
๗๒	นางสาวผ่องพรรณ วงศ์หาบุตร	บธ.บ.(การบัญชี)	ลูกจ้างประจำ	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	ว่างให้ยุบเลิก
๗๓	นางแอนนา ชื่นชม	บธ.บ.(การบัญชี)	ลูกจ้างประจำ	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สนับสนุน	ว่างให้ยุบเลิก
๗๔	นางนัชชา สุภาสัย	บธ.บ.(การบัญชี)	ลูกจ้างประจำ	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๑๒ อัตรา						
๗๕	นางสาวพัชรี จันทรพวง	บธ.บ.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	
๗๖	นางสาวจิระพร ปัญญาสวัสดิ์	รป.บ.(รัฐศาสตร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	
๗๗	-ว่างเดิม-		พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
๗๘	นางสาวยุวดี สุริวรรณ	ปวส.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	
๗๙	นายณพนธ์ ติตมา	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	
๘๐	นางสาววรุณี ศรีอุบล	ปวส.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	
๘๑	-ว่างเดิม-		พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	ว่างเดิม
๘๒	นายสุชนิตี สกุลดาว	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	
๘๓	นายอวยชัย จะไพร	ปวส.(ก่อสร้าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	
๘๔	นายชาญณรงค์ กำลังดี	ทล.บ.(สารสนเทศ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	
๘๕	-ว่างเดิม-		พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	ว่างเดิม
๘๖	นางสาวจิราภรณ์ วิณะโรจน์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา						
๘๗	นายอชิร ทันใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)						
๘๘	นายมานะชัย สิงหศิริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	ว่างเดิม
๘๙	นายชาญชล ธีญาลาภ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	ว่างเดิม
	กองช่าง (๐๕) ๑๑ อัตรา						
๙๐	นายนิติกร วงศ์หาบุษย์	วศ.บ.(โยธา)	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	กลาง	
๙๑	นายสุเชษฐ์ ศรีเทศ	วศ.บ.(ก่อสร้าง)	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	
๙๒	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	ว่างเดิม
๙๓	นายพิภพชัย คะอรัญ	วศ.บ.(โยธา)	๒๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-	วิศวกรโยธา	ปก.	
๙๔	นายธวัชชัย เชียงคำ	ค.อ.ม.(วิศวกรรมโยธา)	๒๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	-	วิศวกรโยธา	ชก.	
๙๕	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	-	นักผังเมือง	ปก./ชก.	ว่างเดิม
๙๖	พันจ่าอากาศเอกสมรท ภูมาศ	ปวช.(ช่างฝีมือทหาร)	๒๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	
๙๗	นายจิรพงษ์ สุภาสัย	วท.บ.(ก่อสร้าง)	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-	นายช่างโยธา	ชง.	
๙๘	นายบัญญัติ ห่อเพชร	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-	นายช่างโยธา	ชง.	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
๙๙	จำเอกโสธร วงศ์ปราโมทย์	ทล.บ.(ก่อสร้าง)	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	-	นายช่างโยธา	ชง.	
๑๐๐	นายอาคม จันทร์อ้วน	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	-	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	
	ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)						
๑๐๑	นายนิพนธ์ ดวงจันทร์	ปวส.(ช่างศิลป์)	ลูกจ้างประจำ	-	ผู้ช่วยช่างศิลป์	ช่าง	ว่างให้ยุบเลิก
๑๐๒	นายดำรงค์ วงศ์แสงจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	ลูกจ้างประจำ	-	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	ช่าง	ว่างให้ยุบเลิก
๑๐๓	นางสาวนวพร นามวงศ์	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	ลูกจ้างประจำ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๘ อัตรา						
๑๐๔	นายทรงกต ล้วนพุทธ	วท.บ.(ก่อสร้าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	คุณวุฒิ	
๑๐๕	นายนราธิป อินทมนตรี	วท.บ.(โยธาสถาปัตยกรรม)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	
๑๐๖	-ว่างเดิม-		พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	ว่างเดิม
๑๐๗	นายอรรถพล มาพลา	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	
๑๐๘	นายนิคม กองพิมพ์	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	
๑๐๙	นายวรภพ หนันทุม	ปวช.(ศิลปะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	คุณวุฒิ	
๑๑๐	นางสาวธันยาภรณ์ กองกาญจน์	บช.บ.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	
๑๑๑	นายเอกพงษ์ นาชัยเวียง	ร.บ.(บริหารรัฐกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๖ อัตรา						
๑๑๒	นายสุธีกันต์ บุญประสิทธิ	ศศ.บ.(ดนตรี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	ทักษะ	
๑๑๓	นายชูศักดิ์ คำพิมเลิศ	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	
๑๑๔	นายฉัตรมงคล จัตุรงค์	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	
๑๑๕	นายภูมิพิทักษ์ ทาขวาง	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	
๑๑๖	นายชุมพล หลายเจริญ	ศศ.บ.(พัฒนาชุมชน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทักษะ	
๑๑๗	นายนิพัช พินันท์	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทักษะ	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๑๕ อัตรา)						
๑๑๙	นายชัชวาลย์ พินันท์	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทั่วไป	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
๑๑๘	-ว่างเดิม-		พนักงานจ้างทั่วไป	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทั่วไป	ว่างเดิม
๑๒๐	นายพลภัทร วรกา	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	
๑๒๑	นายณรงค์ บุตรเจริญ	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	
๑๒๒	นายอภิววัฒน์ แต่ประโคน	ปวส.(เครื่องกล)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	
๑๒๓	นายอชิระ พ่อครวงศ์	ปวส.(อุตสาหกรรมไฟฟ้า)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	ช่างก่อสร้าง	ทั่วไป	
๑๒๔	นายวิชัย เพชรนาค	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	ช่างก่อสร้าง	ทั่วไป	
๑๒๕	นายวารุจน์ ชมภูจันทร์	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ทั่วไป	
๑๒๖	นายประสิทธิ์ พันธุ์ชัย	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๒๗	นางสาวณัฐธิดา หัดคำหมื่น	ปวช.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๒๘	นางสาวพัชรียา ราโชธร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๒๙	นางสาว ธนิตนาถ สอดซ้าย	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๓๐	นายธนพงษ์ จันดาวงษ์	ปวส.(ไฟฟ้า)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๓๑	นางปนิดา แป้นละม่อม	ปวส.(พาณิชยการ)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๓๒	นายณัฐวัฒน์ ไตรทามา	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๘ อัตรา						
๑๓๓	นายประทีป กลิ่นหวล	ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	กลาง	
๑๓๔	-ว่างเดิม-	-	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	ต้น	ว่างเดิม
๑๓๕	จำเอนกอิสรากร สารสี	รป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๑๓๖	นางสาวโยธกา บรรเทา	บย.บ.(พยาบาลศาสตร์)	๒๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	
๑๓๗	-ว่างเดิม-	-	๒๖-๒-๐๖-๓๗๐๑-๐๐๒	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	ว่างเดิม
๑๓๘	นางสาวขวัญธิดา จักราช	ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๒๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	-	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	
๑๓๙	จำเอนกวิวัฒน์ ชัยภิบาล	ปวท.(พยาบาลระดับต้น)	๒๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	
๑๔๐	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๖-๔๔๐๓-๐๐๑		เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
	ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)						
๑๔๑	นายนเรศ นามวงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ลูกจ้างประจำ	-	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	ว่างให้ยุบเลิก
๑๔๒	-ยุบเลิก-		ลูกจ้างประจำ	-	คนงานทำความสะอาด	บริการพื้นฐาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา						
๑๔๓	นางสาวพรชิตา คุ้มตะบุตร	วท.บ.(สาธารณสุขฯ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	
๑๔๔	นางสาวเบญจวรรณ คำเขียน	ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	ว่างเดิม
๑๔๕	นางสาวสุนันทา ไกรรัตน์	วท.บ.(การส่งเสริมสุขภาพ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	คุณวุฒิ	ว่างเดิม
๑๔๖	นางสาวธันยมัย อำคา	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	ว่างเดิม
๑๔๗	นางสาวอัชชาพร แสงสุรินทร์	วท.บ.(เทคโนโลยีอาหาร)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	คุณวุฒิ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๙ อัตรา						
๑๔๘	นายอนุศิษฐ์ แสงสว่าง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	
๑๔๙	นายสมาน โพธิ์คำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	
๑๕๐	นายกฤษลักษ์ ทูลมาลา	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ	
๑๕๑	นายสำราญ สิมมาลา	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย	ทักษะ	
๑๕๒	นายชัยสิทธิ์ หงษ์ทอง	ปวส.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย	ทักษะ	
๑๕๓	นายชำนาญ จันทร์พวง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย	ทักษะ	
๑๕๔	นางศรีสุข ปุณนา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	คนงานประจำรถขย	ทักษะ	
๑๕๕	นายถนอม ไกรรัตน์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	คนงานประจำรถขย	ทักษะ	
๑๕๖	นายทรงศักดิ์ ไชยวงศ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	คนงานประจำรถขย	ทักษะ	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๒๔ อัตรา)						
๑๕๗	นายสุรัชย์ สิงหาชาติ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขย	ทั่วไป	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
๑๕๘	นายทศกัณฑ์ เวียนวัน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๕๙	นายอัศชาติ เชื้อกลาง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๖๐	นายอนุภัทร เชิงคีรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๖๑	นายวัฒนา เต้าทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๖๒	นายธนายุทธ สุขเจริญ	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๖๓	นายดำรง ดอกไม้ทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๖๔	นายกิตติวัฒน์ ชินยศ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๖๕	นายสังข์ทอง วงศ์หาบาศย์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๖๖	นายประมูล กุลันยา	ประถมศึกษาปีที่ ๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๖๗	นายวิเชียร พรหมราษฎร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๖๘	นายทองสา สุวรรณเหลา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๖๙	นายนาวัน ทิหอคำ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๗๐	นายรัตนประภา กุลันยา	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๗๑	นายเจนศักดิ์ นามวงศ์	ปวช.(ช่างอุตสาหกรรม)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๗๒	นายประสาน สมบูรณ์พร้อม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	
๑๗๓	-ว่างเดิม-		พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	ว่างเดิม
๑๗๔	นายลำไผ่ ชะนะพจน์	ประถมศึกษาปีที่ ๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๗๕	นายแมน กุพันธ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๗๖	นายพรชัย ชะนะพจน์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๗๗	นายวินัย ทิหอคำ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๗๘	นายวิโรจน์ ราชาทุม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๗๙	นางสาวสิริวิภา ชารินทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๑๘๐	นางสาวสุคนธา กองกาญจน์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ๖ อัตรา						
๑๘๑	นางสาววนิดา เกษางาม	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	นักบริหารงานทั่วไป	กลาง	
๑๘๒	นางสาวนุชรา อักษร	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๑๘๓	นางสาวจารุวรรณ พรเจริญ	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๑๘๔	นางสาวบุญเจือ สุทธิสาร	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	
๑๘๕	นายสมชาย อาริรมย์	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๒	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	
๑๘๖	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑		นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๔ อัตรา						
๑๘๗	นางสาวธัญญลักษณ์ โพธิมาตย์	บช.บ.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	คุณวุฒิ	
๑๘๘	นางพัชรินทร์ กลิ่นหวล	บธ.บ.(การตลาด)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	
๑๘๙	นายศุภฤกษ์ ภาษาเวทย์	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	คุณวุฒิ	
๑๙๐	นางสาวกนกวรรณ สัจจัง	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	
	กองการศึกษา (๐๘) ๘ อัตรา						
๑๙๑	นางศจีวัลค์ อันชื่น	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษาฯ	ต้น	
๑๙๒	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษาฯ	ต้น	ว่างเดิม
๑๙๓	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาฯ	นักบริหารงานการศึกษาฯ	ต้น	ว่างเดิม
๑๙๔	นางสาววินประภา พลปากดี	ศศ.บ.(อุตสาหกรรมฯ)	๒๖-๒-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	-	นักวิชาการศึกษา	ปก.	
๑๙๕	นายจักรวาท อุทัยหงษ์	ร.ม.(สหวิทยาฯ)	๒๖-๒-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๒	-	นักวิชาการศึกษา	ชก.	
๑๙๖	นางสาวรจนา สมรักษ์	บช.บ.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	
๑๙๗	นายปิติพงษ์ ศรีสัตยา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	
๑๙๘	นางสาวศรัญดา ละครจันทร์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	
๑๙๙	นางสาวเจนจิรา แสงสว่าง	ศศบ.(การพัฒนาชุมชน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)						
๒๐๐	นางสาวลลิตา ผากาเกต	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๒๐๑	นางสาวน้ำฝน แสนสนธิ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบึงกาฬ ๑ (ครู ๓ อัตรา)						
๒๐๒	นางจิตราภรณ์ เทียงนนดา	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๑	-	ครู	คศ.๑	
๒๐๓	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๒	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	ว่างเดิม
๒๐๔	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๓	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา						
๒๐๕	นางสาอาภรณ์ พัสตร	สส.บ.(สังคมสงเคราะห์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ครูสอนเด็กด้อยโอกาส	คุณวุฒิ	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)						
๒๐๖	นางสาววีรียา เคนไชยวงศ์	คบ.(ปฐมวัย)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	
๒๐๗	-ว่างเดิม-		พนักงานจ้างทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก (งบทศบาล)	ทั่วไป	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบึงกาฬ ๒ (ครู ๔ อัตรา)						
๒๐๘	นางชนิดา พิมพ์บุญ	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๒๒๑๐-๑๔๒	-	ครู	ชก.	
๒๐๙	นางสุวารี ทาปัญญา	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๒๒๑๐-๑๔๓	-	ครู	ชก.	
๒๑๐	นางสาวกฤตินี อินทมนตรี	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๒๒๑๐-๑๔๔	-	ครู	ชก.	
๒๑๑	นางระพิน เพชรนาค	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๒๒๑๐-๑๔๕	-	ครู	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา						
๒๑๒	นางสาวบังอร ชาเชียงขวาง	ค.บ.(ปฐมวัย)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คุณวุฒิ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา						
๒๑๓	นางสาวเวทิตา ราชคต	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	
๒๑๔	-ว่างเดิม-		พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
๒๑๕	นางกฤษณา แพงดวง	ปวส.(ธุรกิจพยาบาล)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพนงาม ๒ อัตรา						
๒๑๖	นางสุภัทรา จันอ้วน	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๖	-	ครู	ชก.	
๒๑๗	นางวราพร ชามาตย์	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๑	-	ครู	ชก.	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธรรมามภิรมย์ ๑ อัตรา						
๒๑๘	นางวิภา พองสมุทร	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๗	-	ครู	ชก.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา						
๒๑๙	นางสาวอมรรัตน์ พันธะศรี	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีแก้ววนาราม ๑ อัตรา						
๒๒๐	นางกฤติยา ผิวนทอง	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๘	-	ครู	ชก.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา						
๒๒๑	นางพวงเพชร สุโพธิ์	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	
๒๒๒	นางนฤมล เขียววรรณ	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี ๑ อัตรา						
๒๒๓	นางกมล ก้องเวหา	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๙	-	ครู	ชก.	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธาราม ๑ อัตรา						
๒๒๔	นางสาวนิรมล ทองไคร้	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๐	-	ครู	ชก.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา						
๒๒๕	นางสมจิต ศรีจุ่ม	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	
๒๒๖	นางสุทัศนดา จินดา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวิริยะทองจำปา ๑ อัตรา						
๒๒๗	นางสาวอารยา ชีอตระกุล	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๒	-	ครู	ชก.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา						
๒๒๘	นางสาวชลดา วงศ์หล้า	ปวส.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ทักษะ	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๖ อัตรา						
๒๒๙	นายสมบุญ ไสวงาม	ร.ม.(สหวิทยา)	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	
๒๓๐	นายอาทิตย์ แก้วจิตตะ	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	
๒๓๑	พันจ่าเอกสมพร การบุรุษ	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๒-๑๑-๒๑๐๑-๐๑๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๒๓๒	นางเกวลิ มณีกาญจน์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	-	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	
๒๓๓	-ว่างเดิม-		๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	-	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ว่างเดิม
๒๓๔	นางสาวดรรชนี ภูอุทา	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	-	นักพัฒนาชุมชน	ปก	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา						
๒๓๕	นางปวีณา เพ็งทอง	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	
๒๓๖	นายธนกฤต วงศ์สมบัติ	ร.บ.(สังคมศาสตร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	
๒๓๗	น.ส.พรรณนิภา บารมีเพิ่มทรัพย์	ปวช.(คอมพิวเตอร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	คุณวุฒิ	
	พนักงานทั่วไป (๒ อัตรา)						
๒๓๘	นางสาวณัฐสุดา วรรณขันธ	ค.บ.(สังคมศาสตร์)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
๒๓๙	นายพงศ์พันธุ์ ม่วงเผือก	ปวส.(เทคนิคโลหะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑ อัตรา						
๒๔๐	-ว่างเดิม-	-	๒๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	ว่างเดิม
รวมอัตรากำลังเดิม ๒๔๐ อัตรา							

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

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

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลเมืองบึงกาฬ นั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น เป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของ เทศบาลเมืองบึงกาฬ ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะ ในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร บุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลเมืองบึงกาฬ มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองบึงกาฬ) นั้น เป็น การศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษา และทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็น สำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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 โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพต่อไป
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
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเนื่องจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลเมืองบึงกาฬ แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือใน
ปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด
พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของ
ยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น

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

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

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์สุขภาพ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

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

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องงบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์สุขภาพต้องบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลเมืองบึงกาฬ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

๑. จุดแข็ง (Strengths)

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

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

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

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร ศูนย์เทศบาล รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลเมืองบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์เทศบาลเมืองบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์เทศบาลร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เทศบาลเมืองบึงกาฬ “บึงกาฬเมืองน่าอยู่ ควบคู่อารยธรรมสองฝั่งโขง เชื่อมโยงการค้าการท่องเที่ยวสู่ประชาคมอาเซียน”

ศูนย์เทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทุ่มีเหตุผลด้านให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์เทศบาลให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลเมืองบึงกาฬ
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลเมืองบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์การให้มีความรู้สูงสุด ทักษะเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒.เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓.สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกในระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล/ พนักงานเทศบาล/ พนักงานครู/ ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้าง ทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ แต่ละตำแหน่งได้รับการอบรมอย่างน้อยในหลักสูตร หรือหลายหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง เป็นแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท.จังหวัดบึงกาฬ หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

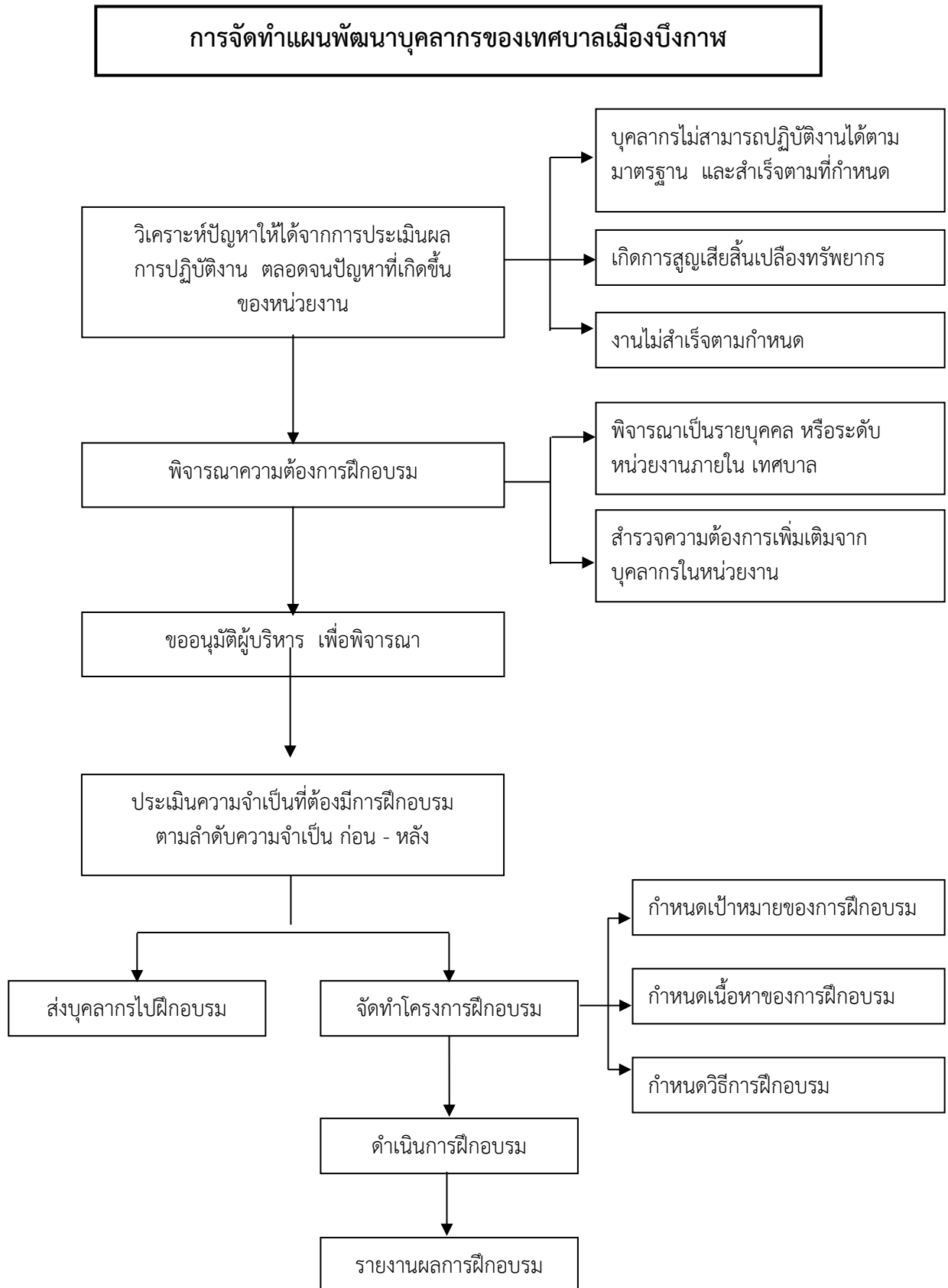
- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลเมืองบึงกาฬ ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน รวมทั้งการวิเคราะห์เพื่อการจัดทำแผน ดังนี้



ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑.พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	-	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	การฝึก อบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Mapเพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน	✓	-	✓	- ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map			
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	✓	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดลองงาน			
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ หลักของเทศบาลเมืองบึงกาฬ	-	-	✓	- จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่	-	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ เครือข่ายคุณธรรม	✓	✓	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๗ เครือข่าย	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับเทศบาลเมือง บึงกาฬ ด้วยจรรยาพนักงานเทศบาล	✓	-	✓	- ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ ข้อบังคับ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการ บริการและจัดการชุมชน	✓	✓	✓	- มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม	✓	-	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการมุ่งใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการประเมิน	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะ การให้คำปรึกษาเพื่อมุ่งใจเพื่อสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	✓	-	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)	✓	✓	-	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	-	✓	- ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา			
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	จำนวนวันต่อคนที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา					มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนวันต่อคนที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา								

ตารางระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร หลักสูตรเบื้องต้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
เทศบาลเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑.การปฐมนิเทศ ๒.การสอนงาน ๓.การฝึกอบรม ๔.การประชุม	-เทศบาลดำเนินการ -ก.ท.จ. -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←		→	←		→		☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	-เทศบาลดำเนินการ -ก.ท.จ. -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←		→	←		→		☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๓.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	-เทศบาลดำเนินการ -ก.ท.จ. -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←		→		←		→	←		→		☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	-เทศบาลดำเนินการ -ก.ท.จ. -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←									→		☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร
๕.หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	-เทศบาลดำเนินการ -ก.ท.จ. -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง								←			→		☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
๖.การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันที่มีข้อตกลงกับกระทรวงมหาดไทย	-สถาบันการศึกษา		←									→		☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๗.การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันที่มีข้อตกลงกับกระทรวงมหาดไทย	-สถาบันการศึกษา		←									→		☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

แผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
๒	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่ หน่วยงานอื่นจัด	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่หลักสูตรกำหนด (งบประมาณ)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
๓	- การอบรมและศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์และพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ	งานการเจ้าหน้าที่
๔	- การฝึกอบรมตามโครงการเรียนรู้ของเทศบาล	อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพื่อถ่ายทอดและเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้พนักงานทุกคนทราบ	สำนักปลัดเทศบาล
๕	- การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมของคณะผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพื่อพัฒนาด้านความคิดและจิตใจ และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้กับทุกคนในองค์กร	งานการเจ้าหน้าที่
๖	- การประชุมประจำเดือนของคณะผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในการทำงานของเจ้าหน้าที่และแจ้งประชาสัมพันธ์ข่าวสาร โครงการ และภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร	สำนักปลัดเทศบาล

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๗	- อบรมกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการ บริหารงาน และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๘	- อบรมความรู้เกี่ยวกับงานด้านธุรการ งานสารบรรณ และรายงานการประชุม	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการ บริหารงานทั่วไป และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๙.	- อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกัน สุขภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๑๐.	- อบรมหลักสูตรด้านการบริหารงานบุคคล	๓ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๑๑.	- อบรมหลักสูตรด้านการบริหารงานการเงินการ คลัง /งบประมาณและการเบิกจ่าย	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๑๒.	- อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๑๓.	- อบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ด้านการศึกษาและการบริหารงบประมาณของ อปท.	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๔.	- อบรมหลักสูตรด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๑๕.	- อบรมหลักสูตรระบบบัญชีคอมพิวเตอร์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (E-laas)	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง
๑๖.	- อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับงานการจัดเก็บรายได้ / งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง
๑๗.	- อบรมหลักสูตรเทคนิคการบริหารงานพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับงานพัสดุ	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง
๑๘.	- อบรมด้านการดูแลเด็กเล็กของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา
๑๙.	- อบรมหลักสูตร “นักบริหารงานการคลัง”	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง
๒๐.	- อบรมหลักสูตร “นักบริหารงานสวัสดิการสังคม”	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล กองสวัสดิการสังคม

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๑.	- อบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
๒๒.	- อบรมหลักสูตรคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
๒๓.	- อบรมหลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๒๔.	- อบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๒๕.	-อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานผังเมือง งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง
๒๖	-โครงการปฐมนิเทศ -โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานฯ -โครงการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -โครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม -โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ -การประชุมสัมมนาในงานที่เกี่ยวข้อง	อย่างน้อย	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

