



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลยางฮอม

อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยเทศบาลตำบลยางฮอมได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรมจริยธรรมที่ดีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางฮอม

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔, ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล, หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบกับตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอมต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอมนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลยางฮอม โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลยางฮอมต่อไป

เทศบาลตำบลยางฮอม
กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๓
๒.๑ การกิจ-อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๑๐
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๑
๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๒๓
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๕
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๔
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๔
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๔
๔.๓ ค่านิยม	๓๔
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๕
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	๔๒
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๒
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๓
๕.๓ ตัวชี้วัด	๔๔
๕.๔ บทสรุป	๔๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	
๑. สำเนาประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๔๖
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๔๗
๓. สำเนาบันทีกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๔๘
๔. สำเนารายชื่อผู้มาประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๕๒
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๕๓
๖. สำเนารายงานผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๗๗
๗. สำเนาบันทีกขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน	๗๙
๘. สำเนาบันทีกแจ้งการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน	๘๑
๙. สำเนาบันทีกรายงานสรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน	๘๔
๑๐. สำเนาบทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน	๘๖
๑๑. สำเนาประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	๙๗
๑๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๙๙
๑๓. หนังสืออำเภอบุณฑล ที่ ขร ๐๐๒๓.๘/ว ๕๘๑ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙	๑๐๐
เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙	
๑๔. หนังสือจังหวัดเชียงราย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๓๓๒ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙	๑๐๑
เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙	
๑๕. สรุปมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙	๑๐๒

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ได้กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ ได้กำหนดไว้ว่า “ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี” โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) กำหนด และข้อ ๒๙๙ ได้กำหนดไว้ว่า “ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น”

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้เทศบาลต้องเผชิญกับบริบทใหม่ที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนและลำดับขั้นอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัวเปิดรับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ที่ยึดเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการทำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเทศบาล

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลยางฮอมจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอมมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอมมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีรอบรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.ท. กำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลยางฮอมมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลยางฮอมมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอมต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสายงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลยางฮอมเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ.เชียงราย หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลยางฮอมต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลยางฮอมกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓๔ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น จึงทำให้เทศบาลตำบลยางฮอมมีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- ๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๓) ให้มีตลาด
- ๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๗) การสาธารณสุขการ
- ๘) การผังเมือง
- ๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๑๐) การควบคุมอาคาร

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๓) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก
- ๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๕) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๖) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๘) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- ๑๐) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๑๑) การจัดการศึกษา
- ๑๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๑๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๑๖) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๑๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๑๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - ๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
 - ๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 - ๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - ๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
 - ๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - ๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 - ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - ๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

- (๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - ๒) การส่งเสริมกีฬา
 - ๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

- (๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๒) การสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่สภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลยางซอมได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๒.๑ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

- ๑) การส่งเสริมการศึกษา
- ๒) การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๔) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๕) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗) การแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน
- ๘) การบริหารจัดการขยะ
- ๙) การบริหารจัดการน้ำ

(๒) การกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลผู้สูงอายุ
- ๖) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๘) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๙) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๑๐) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๑) การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร
- ๑๒) การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๑๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลยางฮอมได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ในการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยเรียงลำดับตามความสำคัญตามผลการสำรวจสูงสุดของความต้องการของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางาน ๔ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๕) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๖) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๘) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๙) ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ๑๐) ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
- ๑๑) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑๒) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๑๓) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑๔) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑๕) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๑๖) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑๗) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๑๘) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่นผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- ๑๙) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
- ๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

(๒) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๓) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๕) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๖) ทักษะการประสานงาน
- ๗) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๘) ทักษะในการสืบสวน
- ๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

(๓) ความต้องการด้านสมรรถนะ

- ๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การทำงานเป็นทีม
- ๕) การบริการเป็นเลิศ
- ๖) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๗) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๘) ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๙) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๑๐) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๑๑) การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ๑๒) การบริหารความเสี่ยง
- ๑๓) การวางแผนและการจัดการ
- ๑๔) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
- ๑๕) การคิดเชิงกลยุทธ์
- ๑๖) การคิดวิเคราะห์
- ๑๗) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๑๘) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๑๙) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๒๐) การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๒๑) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น
- ๒๒) ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ๒๓) จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๒๔) การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
- ๒๕) การวิเคราะห์และบูรณาการ
- ๒๖) การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
- ๒๗) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ๒๘) การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๒๙) การบริหารทรัพยากร
- ๓๐) ความคิดสร้างสรรค์
- ๓๑) ศิลปะโน้มน้าวใจ

(๔) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
- ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๔) งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- ๕) งานการนำ AI มาจัดการศึกษา
- ๖) งานบริหารงานทั่วไป
- ๗) งานสารบรรณ
- ๘) งานนวัตกรรม
- ๙) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๑๐) งานการเงินการคลัง
- ๑๑) งานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา
- ๑๒) งานบริการสาธารณะ
- ๑๓) งานดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- ๑๔) งานกฎหมาย
- ๑๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๖) งานนิติการ
- ๑๗) งานช่างโยธา
- ๑๘) งานบริหารการศึกษา
- ๑๙) งานประชาสัมพันธ์
- ๒๐) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๒๑) งานสาธารณสุข
- ๒๒) งานการเงินและบัญชี
- ๒๓) งานพัฒนารายได้
- ๒๔) งานยานพาหนะ
- ๒๕) งานการเจ้าหน้าที่
- ๒๖) งานการบริหารงานบุคคล
- ๒๗) งานสังคมสงเคราะห์
- ๒๘) งานฐานข้อมูล อพ.สธ. (โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ)
- ๒๙) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๓๐) งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓๑) งานแผนที่ภาษี
- ๓๒) งานพัฒนาบุคลากร
- ๓๓) งานทะเบียนและบัตร
- ๓๔) งานรักษาความสงบ
- ๓๕) งานประมาณราคา
- ๓๖) งานออกแบบและเขียนแบบ
- ๓๗) งานช่างไฟฟ้า
- ๓๘) งานบริหารความเสี่ยง

- ๓๙) งานควบคุมภายใน
- ๔๐) งานตรวจสอบภายใน
- ๔๑) งานออกแบบการเรียนรู้
- ๔๒) งานพัฒนาผู้เรียน
- ๔๓) งานบริหารจัดการชั้นเรียน
- ๔๔) งานโรงเรียน
- ๔๕) งานนวัตกรรมทางการศึกษา
- ๔๖) งานรับรองและงานพิธีต่างๆ
- ๔๗) งานสถิติ
- ๔๘) งานบริหารจัดการภายในสำนักงาน
- ๔๙) งานพัฒนาจิตใต้สำนึกต่อหน้าที่
- ๕๐) งานพัฒนาความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น เทศบาลตำบลยางฮอมได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลยางฮอม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลยางฮอม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของเทศบาลตำบลยางฮอมด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's 7S Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และ จุดอ่อน (Weakness) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้



๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่างๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Structure)

โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราค่าจ้าง จำนวนบุคลากร และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และลดความซ้ำซ้อน โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การตัดสินใจ และการสื่อสารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ระบบปฏิบัติการ (Systems)

ระบบงาน หมายถึงกระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ระบบที่ดีควรมีความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (IT & AI) และสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

การบริหารหรือภาวะผู้นำ หมายถึงรูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานที่ผู้นำองค์กรแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์ การมีส่วนร่วม หรือการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความน่าเชื่อถือ มีธรรมาภิบาล รูปแบบการบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ บุคลากร (Staff)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ครอบคลุม จำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ องค์กรที่มีบุคลากรเหมาะสมกับงาน ความผูกพันของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม ทักษะต่อการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills)

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนา

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล ๗S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลยางฮอม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของเทศบาลตำบลยางฮอมด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่างๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

PESTEL ANALYSIS



๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

ปัจจัยด้านการเมืองเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ การกระจายอำนาจ และความมั่นคงทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อบทบาทหน้าที่และงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือโครงการสำคัญของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการผ่านท้องถิ่น หากนโยบายรัฐมีความต่อเนื่องและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากมีความเปลี่ยนแปลงบ่อย อาจทำให้การวางแผนระยะยาวมีความยากลำบาก

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

สภาพเศรษฐกิจมีผลโดยตรงต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งรายได้จากภาษีท้องถิ่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และเงินอุดหนุนจากรัฐ หากเศรษฐกิจขยายตัว รายได้ของท้องถิ่นก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาได้มากขึ้น แต่ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้อาจลดลง ขณะที่ความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

โครงสร้างประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นฐาน หรือความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องปรับรูปแบบบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล AI มีผลต่อรูปแบบการบริหารงานและการให้บริการของท้องถิ่น เช่น การพัฒนาระบบบริการประชาชนออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลกลาง ระบบบริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากท้องถิ่นสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใสในการให้บริการ

๒.๕ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะ หรือภัยพิบัติ มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง ขยะมูลฝอย หรือมลพิษทางอากาศ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจสำคัญที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยังทำให้ท้องถิ่นต้องวางแผนรับมือกับความเสี่ยงในระยะยาว

๒.๖ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

กฎหมายและระเบียบต่างๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงานและข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ กฎหมายการคลังท้องถิ่น กฎหมายพัสดุ หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือข้อกำหนดใหม่ๆ อาจส่งผลต่อขั้นตอนการทำงาน งบประมาณ และรูปแบบการให้บริการของท้องถิ่น

สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลยางฮอม ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลยางฮอม ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้และจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลยางฮอม ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ และเทศบาลสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลยางฮอม ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสีย ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือข้อจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒) มีอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และมีตำแหน่ง ตลอดจนจำนวนอัตรากำลังที่ครอบคลุมต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากร ๔) มีการส่งเสริมให้ใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๕) มีบุคลากรในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๖) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ๗) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาบุคลากร	๑) การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓) บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕) บุคลากรยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๓) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้เทศบาลมากขึ้น	๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอนที่มีจำนวนมากและยุ่งยากซับซ้อน ๒) ระเบียบกฎหมายมีจำนวนมากและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางให้เทศบาลไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณเท่าที่ควร ๖) วิกฤตสงครามของประเทศที่มีอำนาจของโลก

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

[illegible]

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางฮอมที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้มีบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๘ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ส่วนปลัดเทศบาล (๑๑)									
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานเทศกิจ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๓	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๗
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอื่นช่วยการ									
๑๖	หัวหน้าฝ่ายอื่นช่วยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๗
รวม		๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			เพิ่มเติม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑		๒๕๖๒
กองคลัง (๑๔)										
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กลุ่มงานพิธีการรายได้										
๒๔	หัวหน้ากลุ่มงานพิธีการรายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๔	
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ฝ่ายบริหารงานคลัง										
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๐	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๑	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม		๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-		
กองช่าง (๑๕)										
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง										
๔๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๕ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."	
๔๑	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ธ. ๒๕๖๖	
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๓	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๔	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๕	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑					
๔๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑					
ฝ่ายการโยธา										
๔๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๕ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เพิ่ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราว่างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๕๐	วิศวกรไฟฟ้า (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
๕๑	นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑				
๕๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๘
	รวม	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-	
๕๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ส.ค. ๒๕๖๓ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๕๖	พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๑	สำนักงานบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๔ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๖๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๘
	รวม	๔	๔	๔	๔	+๑	-	-	
	กองการศึกษา (๑๔)								
๖๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	นักวิชาการการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
๖๗	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๘ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๗๑	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
๗๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	โรงเรียนเทศบาลตำบลบางสนม								
๗๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา) ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๕	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๖	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๗	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๓ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๙	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๑	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๒	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๔	พนักงานจ้างทั่วไป การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	* จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยยั้ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๖	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองผือ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๙	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางสนม ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๒	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถั่วแพ้ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๖	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราว่างคน เต็ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๙๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน/ชุมชน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๐	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ้านแดง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๓	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๔	ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๒ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๑ จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๗	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๑ จ่ายจากเงินอุดหนุน
	รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	
๑๐๘	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๑๐๔	๑๐๔	๑๐๔	๑๐๔	+๔	-	-	

หมายเหตุ : * ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และภารโรง สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางสอน "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว"

** ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "จะดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี"

๒.๗ การจำแนกระดับคุณภาพทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณภาพทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอมที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลยางฮอมสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	๐	๐	๑	๑๗	๑๘	๐	๓๖
พนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๗	๔	๐	๑๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๑	๐	๑๐	๓	๐	๑๔
พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๓	๔	๘	๐	๐	๑๕
รวม	๐	๒	๕	๔๒	๒๓	๐	๗๐
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๒.๘๖	๖.๙๔	๕๘.๕๗	๓๒.๘๖	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้ดำเนินการวิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สายงานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนที่แท้จริงของเทศบาลตำบลยางฮอม ว่ามีบุคลากรในแต่ละสายงานเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจหรือไม่ ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

พนักงานเทศบาล

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๕) นิติกร ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการคลัง ๘) หัวหน้ากลุ่มงานจัดเก็บรายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้) ๙) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๐) นักวิชาการพัสดุ ๑๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างไฟฟ้า ๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๑๒) นักประชาสัมพันธ์ ๑๓) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๔) พยาบาลวิชาชีพ ๑๕) วิศวกรโยธา ๑๖) วิศวกรไฟฟ้า ๑๗) นักพัฒนาชุมชน ๑๘) นักวิชาการศึกษา ๑๙) นักวิชาการวัฒนธรรม ๒๐) นักจัดการงานเทศกิจ ๒๑) นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	

ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

สายงานบริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน
๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑) ครู ๒) ครูผู้ช่วย

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง ๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๕) ผู้ช่วยช่างโยธา ๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗) ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) ๘) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พี่กษะ)	๑) คนงาน ๒) ภารโรง ๓) พนักงานขับรถยนต์ ๔) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลยางฮอม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลตำบลยางฮอม และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลยางฮอม ซึ่งข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนสรรหา พัฒนา และทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ป้องกันปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๓	๕๗.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๕	๐	๖	๔๙.๘๓
วิชาการ	๐	๑	๐	๑	๔	๘	๓	๐	๑๗	๔๔.๗๖
ทั่วไป	๐	๐	๐	๑	๔	๗	๐	๐	๑๒	๔๓.๘๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๗	๓	๑๑	๕๖.๘๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๐	๑	๑	๓	๕	๐	๒	๑๒	๔๕.๒๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๐	๓	๑	๔	๔	๑	๐	๑๓	๔๖.๑๕
รวม	๐	๑	๔	๔	๑๖	๒๕	๑๖	๖	๗๕	๔๗.๗๕
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๑.๓๔	๕.๕๖	๕.๕๖	๒๒.๒๒	๓๓.๓๓	๒๒.๒๒	๘.๓๓	๑๐๐.๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อเทศบาลตำบลยางฮอม เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๕.๐๐	๑๐๐.๐๐	๔.๒๐	๘๔.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๕๗	๙๑.๓๓	๔.๗๓	๙๔.๖๗
วิชาการ	๔.๗๓	๙๔.๕๖	๔.๖๖	๙๓.๒๘
ทั่วไป	๔.๖๕	๙๓.๐๐	๔.๕๘	๙๑.๖๗
ข้าราชการหรือพนักงานครู	๔.๖๕	๙๓.๐๙	๔.๔๔	๘๘.๘๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔.๗๐	๙๔.๐๐	๔.๗๗	๙๕.๓๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๔.๖๖	๙๓.๒๓	๔.๕๗	๙๑.๓๘
เฉลี่ยรวม	๔.๗๑	๙๔.๑๘	๔.๕๗	๙๑.๔๔
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๖๔		ร้อยละ ๙๒.๘๑	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้ดำเนินการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตราจ้างและแผนพัฒนาบุคลากร และเตรียมการทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้เทศบาลตำบลยางฮอมสามารถวางแผนการสรรหา การพัฒนา และการถ่ายทอดองค์ความรู้ล่วงหน้า ป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ ดังนี้

ลำดับ	สถานที่งาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	สายงานการสอบ	๐	๑	๑	๒
รวม		๐	๑	๑	๒

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม ๗๒ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอมที่ได้เข้ารับการพัฒนาระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลยางฮอม เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรท้องถิ่นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามประเภทสายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ยึดแนวทางตรมประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุน หรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา เรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงาน มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยเน้นการสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และการรับฟังประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหามิทางปฏิบัติ

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไข ปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และประสบการณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับการสอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) กระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การแนะนำ คำกับดูแลหรือถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การฝึกขณะปฏิบัติงานเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ทำให้ผู้รับการฝึกได้เข้าใจ ขั้นตอน วิธีการ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กระบวนการพัฒนาศักยภาพโดยการให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์สูงกว่า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงพัฒนาในระยะยาว โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะแนวทาง และแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตนในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการดูแล

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) กระบวนการพัฒนาศักยภาพโดยการให้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์ และการเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงาน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กระบวนการพัฒนาศักยภาพโดยการสลับเปลี่ยนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงานในองค์กร และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนด เป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็น ในการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดีย แบบทดสอบ และกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม การเรียนรู้ ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลา และสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็น การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยมีจริยธรรมหลัก และจริยธรรมทั่วไป ดังนี้

(ก) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(ข) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึง และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลยางซอม ได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลยางซอม โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นายจอมชัย ศิพย์มุลเสน	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑) สิบเอก สุเมษฐ์ ฉายแก้ว	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๓	นางสาวรังนิกร ณัฏฐะ	นักวิชาการปกครอง	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตร นักวิชาการปกครอง	-	-	-	
๔	นายณัฐ มณีก	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๔ เดือน	หลักสูตร เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	-	-	-	
๕	นางสาวนันทนา นวกพ	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๔ เดือน	หลักสูตร นิติกร	-	-	-	
๖	นายไพฑูรย์ อีระศักดิ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต/การจัดการทั่วไป	๘ ปี ๑๑ เดือน	-	-	+๓	-	
๗	อ.สลับเอก อิศักดิ์ ไชยกุล	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	-	
๘	นายศุภชัย กาบทอง	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	พุทธศาสตรบัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตร์	๔ ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๓	
๙	นายณพพล พุทธเนตร	เจ้าหน้าที่การสาธารณสุข	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต/บริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)	๔ ปี ๕ เดือน	หลักสูตร เจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่จากส่วนราชการ	-	-	-	
๑๐	นายนิติกร ศรีวิไชย	เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต/การปกครองท้องถิ่น	๗ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๓	
๑๑	สำนักงานสาธารณสุข	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๘ เดือน	-	+๓	-	-	
๑๒	นางรัชฎาธิ์ภัส วัฒนวิชัย	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต/การบริหารการจัดการภาครัฐ	๑๐ ปี ๐ เดือน	-	-	+๓	-	
๑๓	นางรัชฎาธิ์ภัส วัฒนวิชัย	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตร์	๗ ปี ๔ เดือน	-	+๓	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑๔	นางบัววิทย์ อุบลคำ	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒ ปี ๐ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๕	นางอุษาพร ภาริพันธ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส./คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑๐ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๖	นางมาชญา เสนอใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/การจัดการทั่วไป	๐ ปี ๗ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานคลังระดับต้น	+๑	-	-	
๑๗	นางปรานีย์ ศรีวิชัย	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต/วิทยาการด้านการเงิน	๒ ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๘	นางสาวอมรินทร์ ขอดแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒ ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๙	ผ่านบริหารงานคลัง นางอภิญญา ละโนราช	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/บัญชีบริหาร	๓ ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๐	นางประภากรินทร์ เพ็ญศิริระ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/บัญชีบริหาร	๔ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๑	นางสาวกิริณี แสนทอง	นักวิชาการคลัง	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๔ เดือน	หลักสูตร นักวิชาการคลัง	-	-	-	
๒๒	นางรุ่งงภา บางป่อ	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/บัญชีบริหาร	๑๐ ปี ๓ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๓	นางอรรพณ สมปาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บัญชีบัณฑิต	๑๐ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๔	นางชัชวาลย์ อินทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต/วิศวกรรมก่อสร้าง	๐ ปี ๗ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานช่างระดับต้น	+๑	-	-	
๒๕	ผ่านแบบแผนและก่อสร้าง นางวาสนา นครนามโลก	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๗ ปี ๐ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๖	ว่าที่ร้อยตรี ชัยวุฒิ ปิณฑุ	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต/เทคโนโลยีก่อสร้าง	๒ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๒๗	นายกิตติศักดิ์ มีเขียว	นายช่างโยธา	ข.๔	บริหารธุรกิจบัณฑิต/การจัดการงานก่อสร้าง	๘ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตร นายช่างโยธา	-	-	-	
๒๘	ฝ่ายการโยธา นายวิฑิต กัมพูชากร	นายช่างไฟฟ้า	ข.๔	ปวส./ช่างอุตสาหกรรม/ช่างไฟฟ้ากำลัง	๑๐ ปี ๒ เดือน	หลักสูตร นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	
๒๙	กองช่างควบคุมและสิ่งแวดล้อม (๑๒) นายบุญพร สายหล้า	พยานาฬิกา	ข.๓	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต/การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน	๐ ปี ๔ เดือน	หลักสูตร พยานาฬิกา	-	-	-	
๓๐	นายวิเศษ ไหวจิต	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.๔	บริหารธุรกิจบัณฑิต/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๖ ปี ๔ เดือน	-	+๓	-	-	
๓๑	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นางสาวพยับฝน พวงมาลา	นักวิชาการสาธารณสุข	ข.๓	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต/สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๒ เดือน	หลักสูตร นักวิชาการสาธารณสุขระดับต้น	-	-	-	
๓๒	กองการศึกษา (๑๔) นางสาวพรพร ลือชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	การศึกษามหาบัณฑิต/การบริหารการศึกษา	๑๐ ปี ๗ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	-	-	-	
๓๓	นางสาววิไลวรรณ คีรีไว	นักวิชาการศึกษา	ข.๓	การศึกษามหาบัณฑิต/การบริหารการศึกษา	๔ ปี ๓ เดือน	-	+๓	-	-	
๓๔	นางสาววิศพร เครือดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.๔	ปวส./คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑๐ ปี ๐ เดือน	-	-	-	+๓	
๓๕	นางกสิรา บุญทา	เจ้าพนักงานพัสดุ	ข.๔	บริหารธุรกิจบัณฑิต/การจัดการทั่วไป	๓ ปี ๗ เดือน	-	-	+๓	-	
๓๖	โรงเรียนเทศบาลตำบลบางสนม นายวุฒิกร บุญสม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ข.๗	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/การบริหารการศึกษา	๑ ปี ๔ เดือน	หลักสูตร ผู้บริหารงานศึกษา (ตามมติ ก.ท.)	-	-	-	
๓๗	นายชวโรจน์ เกษม	ครู	ข.๗	ครุศาสตรมหาบัณฑิต/การบริหารการศึกษา	๗ ปี ๕ เดือน	-	-	+๓	-	
๓๘	นางสุวิมล งามแก้ว	ครู	ข.๓	การศึกษามหาบัณฑิต/การบริหารการศึกษา	๔ ปี ๔ เดือน	-	+๓	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๓๘	นางสาวอมพันธ์ วงศ์คำ	ครู	ชก.	ครูสาธิตโรงเรียนจิตต์การศึกษาปฐมวัย	๓ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๓	
๔๐	ศูนย์พัฒนาศึกษาเด็กเล็กบ้านหัวซีก นางพิไลวรรณ อินทรีย์	ครู	ชพ.	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต/การบริหารการศึกษา	๓ ปี ๔ เดือน	-	+๓	-	-	
๔๑	ศูนย์พัฒนาศึกษาเด็กเล็กบ้านพญาคีลิกดิ์ นางนัสรา ประมวลการ	ครู	ชก.	ครูสาธิตบัณฑิต/การศึกษาปฐมวัย	๕ ปี ๒ เดือน	-	-	+๓	-	
๔๒	ศูนย์พัฒนาศึกษาเด็กเล็กบ้านหนองหอม นางศุภี ศลาปูน	ครู	ชก.	ครูสาธิตบัณฑิต (๕ ปี)/การศึกษาปฐมวัย	๕ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๓	
๔๓	ศูนย์พัฒนาศึกษาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่ นางสาวจิรัชญา อินทะยศ	ครู	ชก.	ครูสาธิตบัณฑิต (๕ ปี)/การศึกษาปฐมวัย	๕ ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๓	
๔๔	ศูนย์พัฒนาศึกษาเด็กเล็กบ้านหนอง นางอศุภลักษณ์ ช่างกับ	ครู	ชก.	ครูสาธิตบัณฑิต (๕ ปี)/การศึกษาปฐมวัย	๕ ปี ๘ เดือน	-	-	+๓	-	
๔๕	ศูนย์พัฒนาศึกษาเด็กเล็กบ้านบ้านแสง นางกรรณิการ์ จีนโสมน้อย	ครู	ชก.	ครูสาธิตบัณฑิต (๕ ปี)/การศึกษาปฐมวัย	๒ ปี ๒ เดือน	-	๔๓	-	-	
๔๖	นางสุทิ แก้วมาลา	ครู	ชก.	ครูสาธิตบัณฑิต (๕ ปี)/การศึกษาปฐมวัย	๕ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๓	
๔๗	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นางสาวศรีสุภา สุทธิ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	-	-	+๓	-	
รวม										
							๑๑	๑๑	๑๒	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอมได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“รู้ทันเทคโนโลยี มีการประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางฮอม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางฮอม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางฮอม ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ในเทศบาลตำบลยางฮอม

๔.๓ ค่านิยม

“มีความเป็นมืออาชีพ หันสมัย บริการด้วยใจ รักษาวินัยอย่างมั่นคง”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของเทศบาล
- ๒) เทศบาลตำบลยางฮอมมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการ ทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลยางฮอมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมี ความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลยางฮ่อมได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮ่อม เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
การบริการสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม
และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๐ (บาท)	๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)		
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอย่าง ส่วนท้องถิ่น และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งอย่าง ต่อเนื่อง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่ (ร้อยละ ๘๐)	๓	๓	๓	๓	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของพนักงาน เทศบาล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา (ร้อยละ ๘๐)	๑๑	๑๓	๑๒	๑๒	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	รวม		๑๔	๑๔	๑๕	๑๕	๖๔๐,๐๐๐	๖๔๐,๐๐๐	๖๙๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วและพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ ด้านกฎหมายสำหรับคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ตำบลชนบท และผู้ประกอบการท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลตำบลยางฮอม
	๒) โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ พนักงานครูเทศบาล ผู้ดูแลเด็ก และบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลตำบลยางฮอม
	๓) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลตำบลยางฮอม
	๔) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลตำบลยางฮอม
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๒,๓๖๐,๐๐๐	๒,๓๖๐,๐๐๐	๒,๓๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกอบรม ๓) การประชุม	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น, สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ, หน่วยงานของรัฐ
	๓) โครงการพัฒนาระบบบริหารองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลตำบลยางฮอม
รวม			๓๐๗	๓๐๗	๓๐๗	๓๐๗	๒,๓๘๕,๐๐๐	๒,๓๘๕,๐๐๐	๒,๓๘๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานต้นสังกัด
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (บาท)	๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของผู้ประกอบการที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๐	๐	๐	๐	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, สถาบันการศึกษา, ให้ความรู้วิชาการ, หน่วยงานของรัฐ เช่น Local MOOC, Thai MOOC, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ส่วนบุคคล, กรมการศึกษากว่าสิบปี
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ๒) โครงการสร้างองค์ความรู้ด้านการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมของเทศบาล - การประชุมส่วนราชการภายในสำนักงาน/กอง	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (๑ คู่มือ/ปี) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๐	๐	๐	๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลยางสมบูรณ์
รวม			๑๔๐	๑๔๐	๑๔๐	๐	๐	๐	๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลตำบลยางฮอม
	๒) โครงการพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างจิตอาสาของเทศบาลตำบลยางฮอม	๑) ได้พนักงานเทศบาลจิตอาสาจำนวน ๑ คน ๒) ได้พนักงานครูเทศบาลจิตอาสาจำนวน ๑ คน ๓) ได้พนักงานจ้างจิตอาสาจำนวน ๑ คน รวมเป็นจำนวน ๓ คน	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การประชุม	เทศบาลตำบลยางฮอม
	๓) โครงการใช้กิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลตำบลยางฮอม
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	๔) โครงการส่งเสริมการมีจิตสาธารณะ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - กิจกรรมจิตอาสา	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๐	๐	๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลตำบลยางฮอม
	๕) โครงการศึกษาหาแหล่งเพิ่มทักษะการทำงาน ทักษะ การเรียนรู้ ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง และประชาชนทั่วไปของเทศบาลตำบลยางฮอม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาหรือดูงาน	เทศบาลตำบลยางฮอม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๐ (บาท)	๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)		
	๒) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและ ความผูกพันร้อยละบุคลากร เทศบาลตำบลยางฮอม	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรมปฏิบัติ	เทศบาลตำบลยางฮอม
	๓) กิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๐	๐	๐	๑) การฝึกอบรมปฏิบัติ	เทศบาลตำบลยางฮอม
	๔) โครงการรณรงค์ส่งเสริมสุขภาพ ของบุคลากรเทศบาลตำบลยางฮอม	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรมปฏิบัติ	เทศบาลตำบลยางฮอม
	๕) โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม - กิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๐	๐	๐	๑) การฝึกอบรมปฏิบัติ	เทศบาลตำบลยางฮอม
รวม			๕๖๐	๕๖๐	๕๖๐	๕๖๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐		

สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางขอม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะสูง	๒	๒	๒	๖๔๐,๐๐๐	๖๔๐,๐๐๐	๖๔๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	๖	๖	๖	๒,๓๓๔,๐๐๐	๒,๓๓๔,๐๐๐	๒,๓๓๔,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ยั่งยืน	๓	๓	๓	๐	๐	๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๔	๔	๔	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	
รวม		๒๐	๒๐	๒๐	๓,๑๘๔,๐๐๐	๓,๑๘๔,๐๐๐	๓,๑๘๔,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของบุคลากรทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาก้าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษา และร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่างๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอมให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่เทศบาลดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมทราบ

โดยให้นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ไม่เกิน ๒ คน

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายของเทศบาลตำบลยางฮอม และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอมที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันหลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในเทศบาลตำบลยางฮอมที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในเทศบาลตำบลยางฮอม	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอมที่ได้รับความเห็นชอบของ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมพิจารณา
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ.เชียงราย เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวที่วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนดหลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอมตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม เสนอนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรค วิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลยางฮอม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจ ที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลยางฮอมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพเกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลตำบลยางฮอมให้มีความเข้มแข็งทันสมัย อย่างยั่งยืน



ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยเทศบาลตำบลยางฮอมได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรมจริยธรรมที่ดีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางฮอม

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔, ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล, หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบกับตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอมต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



คำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอม

ที่ ๓๓๐/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๔ ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนา
พนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่
๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ ข้อ ๓๐๐ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ
ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบล
ยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๙) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่จัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู
เทศบาล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตร
การพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อม
กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๕๓๖๐ ๖๒๒๓ ต่อ ๑๗

ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๑๑๑๐

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอมที่ ๓๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๙) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่จัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง พิจารณาดังความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตร การพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อพิจารณาร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องกิจกรรมสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย ตามระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประชุมแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่โดยพร้อมเพรียงกัน

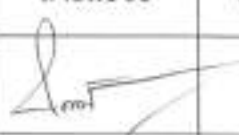
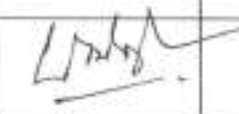
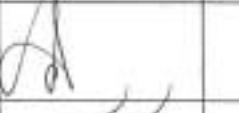
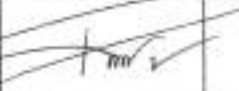
(ลงชื่อ)

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เซ็นรับทราบ

บันทึกข้อความสำนักปลัดเทศบาล ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๑๑๑๐ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
ในวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเกียรติชัย ชัยชนะ	นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม (ประธานกรรมการ)		
๒	นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน	ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม (กรรมการ)		
๓	-	รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม (กรรมการ)	-	เป็นตำแหน่งว่าง
๔	นางเกษภา เสมอใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๕	นายกรินทร์ อโนราช	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)		
๖	สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (กรรมการ)		
๗	นางสาวรวมพร ลือชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (กรรมการ)		
๘	สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรรมการและเลขานุการ)		
๙	นางสาวรัชนิกรณ์ อิทะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ผู้ช่วยเลขานุการ)		

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอม ที่ ๓๓๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๐๖ ข้อ ๓๐๓ ข้อ ๓๐๒ ข้อ ๓๐๓ ข้อ ๓๐๔ ข้อ ๓๐๕ ข้อ ๓๐๖ ข้อ ๓๐๗ ข้อ ๓๐๘ ข้อ ๓๐๙ และข้อ ๓๑๐

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐

๓.๓ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

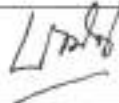
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

เลิกประชุมเวลา.....น.

รายชื่อผู้มาประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางซอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางซอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเกียรติชัย ชัยชนะ	นายกเทศมนตรีตำบลยางซอม (ประธานกรรมการ)		
๒	นายจอมชัย พิพย์กมลเสน	ปลัดเทศบาลตำบลยางซอม (กรรมการ)		
๓	-	รองปลัดเทศบาลตำบลยางซอม (กรรมการ)	-	เป็นตำแหน่งว่าง
๔	นางเกษฎา เสมอใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๕	นายกรินทร์ อโนราช	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)		
๖	สิบเอก สุระเชษฐ์ ฉาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (กรรมการ)		
๗	นางสาวรวมพร ลือชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (กรรมการ)		
๘	สิบเอก สุระเชษฐ์ ฉาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรรมการและเลขานุการ)		
๙	นางสาวรัชนิกรณ์ อีทะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ผู้ช่วยเลขานุการ)		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

๑. นายเกียรติชัย ชัยชนะ	นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม	ประธานกรรมการ
๒. นายจอมชัย ทิพย์กลมเสน	ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม	กรรมการ
๓. นางเกษฎา แสงใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายกรินทร์ อโนราษ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นางสาวรวมพร ลือชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. สิบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวรัชนิกรณ์ อิทะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม (เป็นตำแหน่งว่าง)

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม นายเกียรติชัย ชัยชนะ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายเกียรติชัย ชัยชนะ
ประธานกรรมการ - ด้วยเทศบาลตำบลยางฮอม จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ วันนีจึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอม ที่ ๓๓๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

- เทศบาลตำบลยางฮอมได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๙) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่จัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

นายเกียรติชัย ชัยชนะ

- ไม่มี

ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

นายเกียรติชัย ชัยชนะ

- เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ ขอให้ปลัดเทศบาลชี้แจงรายละเอียดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ที่ประชุมทราบด้วย

ประธานกรรมการ

นายจอมชัย ทิพย์ภมลแสน
กรรมการ

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ข้อ ๓๐๑ ข้อ ๓๐๒ ข้อ ๓๐๓ ข้อ ๓๐๔ ข้อ ๓๐๕ ข้อ ๓๐๖ ข้อ ๓๐๗ ข้อ ๓๐๘ ข้อ ๓๐๙ และข้อ ๓๑๐ - ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

- ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

- ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

- ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับการงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

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

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

- ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่ชัด เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

- ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการพัฒนางบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปกระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

- ข้อ ๓๐๙ ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ ๓๐๘ หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

- ข้อ ๓๑๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- รับทราบ

ที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์มงคลแสน
กรรมการ

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐

- ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

- รับทราบ

ที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน
กรรมการ

๓.๓ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
- แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) กลุ่มเป้าหมาย
- (๔) หลักการและแนวคิด (Conceptual Framework)
- (๕) ความเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- (๖) วัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- (๗) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๘) ความรู้สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๙) ทักษะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๑๐) สมรรถนะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๑๑) หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
- (๑๒) วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๑๓) การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรท้องถิ่น
- (๑๔) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- (๑๕) กระบวนการพัฒนาบุคลากร
- (๑๖) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๑๗) ความรับผิดชอบ
- (๑๘) ความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- (๑๙) การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน
กรรมการ

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่
๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

- ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙
มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ -
๒๕๖๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการ
อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.
ก.ท. และ ก.อบต.จังหวัด) เปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ
คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.จังหวัด)
พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้
คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.จังหวัด)
ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมาย
การพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

นายเกียรติชัย ชัยชนะ
ประธานกรรมการ

๔.๑ การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

- การประชุมวันนี้ สืบเนื่องมาจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙/๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยให้เทศบาลทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และเร่งรัดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และขอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

- งานแผนพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙/๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ด้วย

- ขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ที่ทางฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรมาให้โดยให้พิจารณาเป็นข้อ ๆ ตามลำดับ และขอให้ปลัดเทศบาลเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่อไป

นายจอมชัย ทิพย์มงคล
กรรมการ

- ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

- ๑.๑ หลักการและเหตุผล

- มีการระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้เทศบาลมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔)

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๔ มาตรา ๓๑

๓) ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ

นางภาณุภา เสมอใจ กรรมการ	- หลักการและเหตุผล มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแล้ว
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๑.๑ หลักการและเหตุผล อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ๓.๒ วัตถุประสงค์ ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอมมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตาม หลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอมมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.ท. กำหนด ๓) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลยางฮอมมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ๔) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลยางฮอมมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของ งานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๑.๒ วัตถุประสงค์ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ๓.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม ให้ความสอดคล้องกับ ตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอมต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะสายงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตร ด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลยางฮอมเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ.เชียงราย หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การประชุมในเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้ คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลยางฮอมต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

	๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลยางฮอมกำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผน อัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ เทศบาล ๓ ปีถัดไป - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อีกหรือไม่ หากไม่มี ขอมติที่ประชุมด้วยครับ - เห็นชอบ
มติที่ประชุม	
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร - ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น จึงทำให้เทศบาลตำบลยางฮอมมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สืบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว กรรมการ	- มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ทั้ง ๗ ด้าน ครบถ้วนแล้ว
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติ ที่ประชุมด้วยครับ - เห็นชอบ
มติที่ประชุม	
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ - ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้ดังนี้ (๑) ภารกิจหลัก ๑) การส่งเสริมการศึกษา ๒) การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ ๔) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๕) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗) การแก้ไขปัญหาไฟฟ้าและหมอกควัน ๘) การบริหารจัดการขยะ ๙) การบริหารจัดการน้ำ

(๒) การกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๔) การส่งเสริมสหกรณ์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลผู้สูงอายุ
- ๖) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๘) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๙) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๑๐) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๑) การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร
- ๑๒) การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๑๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางซอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ข้อ ๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

- ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ในการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยเรียงลำดับตามความสำคัญตามผลการสำรวจสูงสุดของความต้องการของบุคลากร ที่ต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางาน ๔ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๕) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๖) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๘) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๙) ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ๑๐) ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
- ๑๑) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑๒) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๑๓) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑๔) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑๕) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๑๖) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑๗) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๑๘) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่นผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- ๑๙) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
- ๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

(๒) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๓) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๕) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๖) ทักษะการประสานงาน
- ๗) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๘) ทักษะในการสืบสวน
- ๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

(๓) ความต้องการด้านสมรรถนะ

- ๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การทำงานเป็นทีม
- ๕) การบริการเป็นเลิศ
- ๖) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๗) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๘) ความสามารถในการพัฒนาตน
- ๙) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๑๐) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๑๑) การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ๑๒) การบริหารความเสี่ยง
- ๑๓) การวางแผนและการจัดการ
- ๑๔) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
- ๑๕) การคิดเชิงกลยุทธ์
- ๑๖) การคิดวิเคราะห์
- ๑๗) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๑๘) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๑๙) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๒๐) การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๒๑) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น
- ๒๒) ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ๒๓) จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๒๔) การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
- ๒๕) การวิเคราะห์และบูรณาการ
- ๒๖) การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
- ๒๗) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ๒๘) การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๒๙) การบริหารทรัพยากร
- ๓๐) ความคิดสร้างสรรค์
- ๓๑) ศิลปะโน้มน้าวใจ

(๔) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
- ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๔) งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- ๕) งานการนำ AI มาจัดการศึกษา
- ๖) งานบริหารงานทั่วไป

- ๗) งานสารบรรณ
- ๘) งานนวัตกรรม
- ๙) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๑๐) งานการเงินการคลัง
- ๑๑) งานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา
- ๑๒) งานบริการสาธารณะ
- ๑๓) งานดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- ๑๔) งานกฎหมาย
- ๑๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๖) งานนิติการ
- ๑๗) งานช่างโยธา
- ๑๘) งานบริหารการศึกษา
- ๑๙) งานประชาสัมพันธ์
- ๒๐) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๒๑) งานสาธารณสุข
- ๒๒) งานการเงินและบัญชี
- ๒๓) งานพัฒนารายได้
- ๒๔) งานยานพาหนะ
- ๒๕) งานการเจ้าหน้าที่
- ๒๖) งานการบริหารงานบุคคล
- ๒๗) งานสังคมสงเคราะห์
- ๒๘) งานฐานข้อมูล อพสธ. (โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ)
- ๒๙) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๓๐) งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓๑) งานแผนที่ภาษี
- ๓๒) งานพัฒนาบุคลากร
- ๓๓) งานทะเบียนและบัตร
- ๓๔) งานรักษาความสงบ
- ๓๕) งานประมาณราคา
- ๓๖) งานออกแบบและเขียนแบบ
- ๓๗) งานช่างไฟฟ้า
- ๓๘) งานบริหารความเสี่ยง
- ๓๙) งานควบคุมภายใน
- ๔๐) งานตรวจสอบภายใน
- ๔๑) งานออกแบบการเรียนรู้
- ๔๒) งานพัฒนาผู้เรียน
- ๔๓) งานบริหารจัดการชั้นเรียน
- ๔๔) งานโรงเรียน
- ๔๕) งานนวัตกรรมทางการศึกษา
- ๔๖) งานรับรองและงานพิธีต่างๆ
- ๔๗) งานสถิติ
- ๔๘) งานบริหารจัดการภายในสำนักงาน
- ๔๙) งานพัฒนาจิตใต้สำนึกต่อหน้าที่
- ๕๐) งานพัฒนาความรับผิดชอบต่อหน้าที่

นางสาวรณมพร ลือชัย
กรรมการ

- มีการกำหนดความต้องการด้านความรู้ ความต้องการด้านทักษะ ความต้องการ
ด้านสมรรถนะ ความต้องการพัฒนางาน ครอบคลุมทุกสายงาน และเป็นไปตามผลสำรวจ
ความต้องการของบุคลากรแล้ว

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติ ที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม - ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลยางฮอม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้ (๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลยางฮอม ด้วยกรอบ แนวคิด McKinsey's 7s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็น เครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และ จุดอ่อน (Weakness) เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรได้ (๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลยางฮอม ด้วยกรอบ แนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการ ดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติ ต่างๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องของ องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

สิบเอก สุระเชษฐ์ ถนแก้ว กรรมการ - มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒) มีอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการ และมีตำแหน่ง ตลอดจนจำนวนอัตรากำลัง ที่ครอบคลุมต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา บุคลากร ๔) มีการส่งเสริมให้ใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัย อยู่เสมอ ๕) มีบุคลากรในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงาน ได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๖) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ คักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ๗) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาบุคลากร	๑) การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน ๓) บุคลากรมีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ ต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ชัยชนะและกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกาย และความคิดในการปฏิบัติงาน ๕) บุคลากรยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๓) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกึ่งให้เทศบาลมากขึ้น	๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านอื่นที่มีจำนวนมากและยุ่งยากซับซ้อน ๒) ระเบียบกฎหมายมีจำนวนมากและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางให้เทศบาลไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณเท่าที่ควร ๖) วิกฤตสงครามของประเทศที่มีอำนาจของโลก

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๒๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม อื่นหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ขอให้คณะกรรมการทุกท่านดูรายละเอียดข้อ ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่ามีการแบ่งส่วนราชการมีงานในหน้าที่รับผิดชอบถูกต้องหรือไม่
 - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ขอให้คณะกรรมการทุกท่านดูรายละเอียดข้อ ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีรายละเอียดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราตำแหน่ง เพิ่ม/ลด		
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ปลัด/รองปลัด (๑๐)	๒	๒	๒	๒	-	-	-
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-
๓	กองคลัง (๑๔)	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-
๔	กองช่าง (๑๕)	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-
๖	กองการศึกษา (๑๘)	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-
๗	หน่วยบริหารและจัดการภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		๑๐๔	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๘	+๔	-	-

- โดยมีตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มขึ้นใน ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่
๑. ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. ประเภททั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง/ขง) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
 ๓. ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
 ๔. ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๒.๖ กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร
- มีการวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	๐	๐	๑	๑๗	๑๘	๐	๓๖
พนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๗	๔	๐	๑๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๑	๐	๑๐	๑	๐	๑๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๑	๔	๘	๐	๐	๑๓
รวม	๐	๒	๕	๔๒	๒๓	๐	๗๒
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๒.๗๘	๖.๙๔	๕๘.๓๔	๓๑.๙๔	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการวิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลยางฮอมเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ดังนี้

พนักงานเทศบาล

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๕) นิติกร ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการคลัง ๘) หัวหน้ากลุ่มงานจัดเก็บรายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างไฟฟ้า ๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๔) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๐) นักวิชาการพัสดุ ๑๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๒) นักประชาสัมพันธ์ ๑๓) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๔) พยาบาลวิชาชีพ ๑๕) วิศวกรโยธา ๑๖) วิศวกรไฟฟ้า ๑๗) นักพัฒนาชุมชน ๑๘) นักวิชาการศึกษา ๑๙) นักวิชาการวัฒนธรรม ๒๐) นักจัดการงานเทคนิค ๒๑) นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	

ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

สายงานบริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน
๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑) ครู ๒) ครูผู้ช่วย

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง ๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๕) ผู้ช่วยช่างโยธา ๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๘) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑) คนงาน ๒) ภารโรง ๓) พนักงานขับรถยนต์ ๔) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

- มีคณะกรรมการทำนุบำรุงเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ข้อ ๒.๔ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์มุลแสน
กรรมการ

- ๒.๕ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
- มีการวิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)							คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๕๗.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๕	๖	๔๗.๘๓
วิชาการ	๐	๓	๐	๓	๔	๘	๓	๑๗	๔๔.๗๖
ทั่วไป	๐	๐	๐	๑	๔	๗	๐	๑๒	๔๓.๘๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๗	๑๑	๕๒.๘๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๐	๑	๑	๓	๕	๐	๑๐	๔๕.๒๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๐	๓	๓	๔	๔	๑	๑๖	๔๖.๑๕
รวม	๐	๓	๔	๔	๑๖	๒๕	๑๖	๖๖	๔๗.๙๕
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๑.๓๕	๕.๕๖	๕.๕๖	๒๒.๒๒	๓๔.๗๖	๒๒.๒๒	๑๐๐.๐๐	

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๒.๔ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กลิ่นแสน
กรรมการ

- ๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนี้

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๕.๐๐	๑๐๐.๐๐	๔.๒๐	๘๔.๐๐
อำนวยความสะดวก	๔.๕๗	๙๑.๓๓	๔.๗๓	๙๔.๖๗
วิชาการ	๔.๗๓	๙๔.๕๗	๔.๖๖	๙๓.๑๘
ทั่วไป	๔.๖๕	๙๓.๐๐	๔.๕๘	๙๑.๖๗
ข้าราชการหรือพนักงานครู	๔.๖๕	๙๓.๐๐	๔.๕๗	๙๑.๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔.๗๐	๙๔.๐๐	๔.๗๗	๙๕.๓๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๔.๖๖	๙๓.๒๓	๔.๕๗	๙๑.๓๘
เฉลี่ยรวม	๔.๗๑	๙๔.๑๘	๔.๕๗	๙๑.๔๔
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๖๕		ร้อยละ ๙๓.๘๑	

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กลิ่นแสน
กรรมการ

- ๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี
- มีการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอมที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลยางฮอมมีการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ดังนี้

ลำดับ	สถานงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	สายงานการสอน	๐	๑	๑	๒
รวม		๐	๑	๑	๒

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กลิ่นแสน
กรรมการ

- ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร
- ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา
- มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอมทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม ๗๒ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนามาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอมที่ได้เข้ารับการ พัฒนา ยกระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับ การกึ่งและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลยางฮอม เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้ง พัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

- มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และ พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งจะได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลาย หลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และ ส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ ประชุมด้วยครับ

- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- มีการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- มีการกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) ด้านการบริหาร

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กุลแสน
กรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ข้อ ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

- เห็นชอบ

- ๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- มีการประกาศประมวลจริยธรรม เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยมีจริยธรรมหลัก และจริยธรรมทั่วไป ดังนี้

(ก) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรักหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

(ข) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่าง ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ข้อ ๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน
- มีการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้
 ๑. พนักงานเทศบาลที่ผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน จำนวน ๑๓ คน
 ๒. พนักงานเทศบาลที่ยังไม่ผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน จำนวน ๓๔ คน โดยมีแผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน ดังนี้
 - ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑๑ คน
 - ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๑ คน
 - ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒ คน

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางซอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)
- มีการจัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทาง การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล ยางซอม ดังนี้

“รู้ทันเทคโนโลยี มีการประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

สืบเอก สุระเชษฐ์ ถาวร
กรรมการ

- วิสัยทัศน์ “รู้ทันเทคโนโลยี มีการประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม” มีความ สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรและมีความหมายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติ ได้จริงในปัจจุบันและอนาคตแล้ว

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางซอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)
- มีการจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลยางซอม ตาม วิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลยางซอม ดังนี้
 - ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางซอม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
 - ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
 - ๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางซอม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน
 - ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
 - ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางซอม ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 - ๖) พัฒนากิจกรรมด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลยางซอม

มติที่ประชุม	- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ - เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กลมแสน กรรมการ	- ๔.๓ คำนิยาม - มีการจัดทำคำนิยามของเทศบาลตำบลยางฮอม เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามคำนิยามของเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนี้ “มีความเป็นมืออาชีพ ทันสมัย บริการด้วยใจ รักษาไว้อย่างมั่นคง”
สืบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว กรรมการ	- คำนิยาม “มีความเป็นมืออาชีพ ทันสมัย บริการด้วยใจ รักษาไว้อย่างมั่นคง” มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์แล้ว
นายจอมชัย ทิพย์กลมแสน กรรมการ	- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๔.๓ คำนิยาม อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กลมแสน กรรมการ	- ๔.๔ เป้าประสงค์ - มีการกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้ ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล ๒) เทศบาลตำบลยางฮอมมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามคำนิยาม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลยางฮอมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ
มติที่ประชุม	- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๔.๔ เป้าประสงค์ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ - เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กลมแสน กรรมการ	- ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร - มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคำนิยามและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

สืบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว
กรรมการ

- มีการกำหนดรายละเอียดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายประจำปี งบประมาณ วิธีการพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เรียบร้อยแล้ว
- ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ได้กำหนดรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม หลักสูตรต่างๆ ทั้งที่ดำเนินการเอง ส่งตัวไปอบรมกับหน่วยงานอื่น และอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ครอบคลุมตามกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักสูตรสำหรับตำแหน่งที่ว่างด้วยแล้ว

นางณัชฎา แสงโอใจ
กรรมการ

- การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในกองคลัง มีครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลัง และได้กำหนดหลักสูตรเพื่อรองรับผู้ที่จะมาบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างทั้งสายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ ด้วยแล้ว

นายกรินทร์ อโนราช
กรรมการ

- ในส่วนของกองช่าง ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของกองช่างครบถ้วนตามแผนอัตรากำลังแล้ว

สืบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว
กรรมการ

- รายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีครบถ้วนแล้ว และหากในอนาคตมีภารกิจใหม่เกิดขึ้นจำเป็นต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใหม่ๆ ก็จะขอกำหนดหลักสูตรใหม่ในคราวต่อไป

นางสาวรวมพร ลือชัย
กรรมการ

- กองการศึกษา ได้กำหนดรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม หลักสูตรต่างๆ ครบถ้วน ตามกรอบอัตรากำลัง และได้กำหนดหลักสูตรเพื่อรองรับผู้ที่จะมาบรรจุใหม่หรือแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างทั้งสายงานผู้บริหาร สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานผู้ปฏิบัติ สายงานการสอน แล้ว

นายจอมชัย ทิพย์มงคลแสน
กรรมการ

- สามารถสรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางขอม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ได้ดังนี้

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	การพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีกระบวนการสูงส่งความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๖๔๐,๐๐๐	๖๔๐,๐๐๐	๖๔๐,๐๐๐
๒	การพัฒนากระบวนการบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา การบริการสู่ความยั่งยืน	๖	๖	๖	๒,๓๙๔,๐๐๐	๒,๓๙๔,๐๐๐	๒,๓๙๔,๐๐๐
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรและการ เรียนรู้อย่างยั่งยืน	๓	๓	๓	๐	๐	๐
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเป็นคุณธรรม ซื่อสัตย์และการก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของบุคลากร	๙	๙	๙	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐
รวม		๒๐	๒๐	๒๐	๓,๒๖๔,๐๐๐	๓,๒๖๔,๐๐๐	๓,๒๖๔,๐๐๐

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางขอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ข้อ ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์มงคลแสน
กรรมการ

- ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

- ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่เทศบาลดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและ สื่อต่างๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และ ระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริม และ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้าง สภาพแวดล้อมและระบบการทำงาน ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อ การพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและ เหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม มีหน้าที่ กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารใน การกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ เทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบ การเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนา บุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและ ส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมทราบ

ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดฯ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้ระบุชื่อ - สกุล และ ตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๕.๑ ความรับผิดชอบ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน
กรรมการ

- ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้ เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับ ตาม ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๕.๒ การติดตามและประเมินผล อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์มณเฑียร

- ๕.๓ ตัวชี้วัด

กรรมการ

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอมที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันหลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในเทศบาลตำบลยางฮอมที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในเทศบาลตำบลยางฮอม	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอมที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมพิจารณา
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ.เชียงราย เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนดหลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม เสนอนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรค วิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
 ข้อ ๕.๓ ตัวชี้วัด อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย พิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ๕.๔ บทสรุป

- การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลยางฮอม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

- นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจ ที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลยางฮอมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพเกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลตำบลยางฮอมให้มีความเข้มแข็ง ทนภัยอย่างยั่งยืน

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ข้อ ๕.๔ บทสรุป อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายเกียรติชัย ชัยชนะ
ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดมีความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

นายเกียรติชัย ชัยชนะ
ประธานกรรมการ

- สอบถามที่ประชุมว่ามีท่านใดจะสอบถามหรือเสนอแนะอะไรเพิ่มอีกหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มีผู้ใดสอบถามหรือเสนอแนะเพิ่มเติม

นายเกียรติชัย ชัยชนะ
ประธานกรรมการ

- กล่าวปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

สิบเอก



(สุระเชษฐ์ ธาแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

ผู้จดยางงานการประชุม

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม
(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๕๓๖๐ ๖๒๒๓ ต่อ ๑๗

ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๓๓๓๓

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอมที่ ๓๓๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๙) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่จัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตร การพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล นั้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ได้ร่วมกันพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ โดยสรุปผลโครงการได้ดังนี้

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	๖	๖	๖	๒,๓๓๕,๐๐๐	๒,๓๓๕,๐๐๐	๒,๓๓๕,๐๐๐
๓	การยกระดับสมรรถนะบุคลากรและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของประชาชน	๓	๓	๓	๐	๐	๐
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างสมรรถนะบุคลากร	๙	๙	๙	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐
รวม		๒๐	๒๐	๒๐	๓,๕๐๕,๐๐๐	๓,๕๐๕,๐๐๐	๓,๕๐๕,๐๐๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(ลงชื่อ)  ประธานกรรมการ
(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นางนภาพงษ์ เสมอใจ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายกรินทร์ อโนราช)
ผู้อำนวยการกองช่าง

สืบเอก  กรรมการ
(สุระชัย ชัยชนะ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นางสาวรวมพร ลือชัย)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

สืบเอก  กรรมการและเลขานุการ
(สุระชัย ชัยชนะ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)  ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางสาวรัชนิกรม์ อิทะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

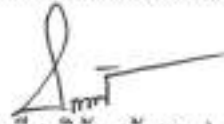
ความเห็น/คำสั่งของนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

☐ ทราบ

☒ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เสนอ และอนุมัติให้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ

☐ อื่นๆ โปรดสั่งการ

(ลงชื่อ) 
(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๕๓๖๐ ๖๒๒๓ ต่อ ๑๗

ที่ ขร ๕๕๔๐๓/๑๐๔๖

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลยางฮอม ได้อนุมัติให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในเทศบาลตำบลยางฮอม ให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะคน คติ คุณธรรมและจริยธรรมอันจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกรอบการดำเนินงานเพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาหรือดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้ได้รับทราบปัญหา และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นั้น

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลยางฮอมมีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๗๒ ราย ซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคน คติ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ประกอบกับมีการปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย ขึ้นใหม่ ทำให้ต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันต่อไป

ข้อกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรอนุมัติให้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้ครอบคลุมทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างครบทุกส่วนราชการ ผ่านช่องทาง Google form “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒” ทางกลุ่มไลน์ “เทศบาลตำบลยางฮอม” และดำเนินการกรอกข้อมูลให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชนิกรณิ์ อิตะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ☐ เพื่อโปรดทราบ
- ☒ เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามที่เสนอ
- ☐ ไม่เห็นควรพิจารณาอนุมัติ เพราะ.....
- ☐ อื่นๆ โปรดสั่งการ

สืบเอก

(สุระเชษฐ์ ถานแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

- ☐ เพื่อโปรดทราบ
- ☒ เห็นควรพิจารณาอนุมัติให้สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามที่เสนอ
- ☐ ไม่เห็นควรพิจารณาอนุมัติ เพราะ.....
- ☐ อื่นๆ โปรดสั่งการ

(ลงชื่อ)

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ความเห็น/คำสั่งของนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

- ☐ ทราบ
- ☒ อนุมัติให้สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามที่เสนอ
- ☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....
- ☐ อื่นๆ โปรดสั่งการ

(ลงชื่อ)

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลยางฮอม โทร. ๐ ๕๓๖๐ ๖๒๒๓ ต่อ ๑๑

ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๑๐๔๘

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล/พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป

ด้วยเทศบาลตำบลยางฮอม จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความร่วมมือท่านกรอกแบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ผ่านช่องทาง Google form “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒” ทางกลุ่มไลน์ “เทศบาลตำบลยางฮอม” และดำเนินการกรอกข้อมูลให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อจะได้รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

(ลงชื่อ)

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

เซ็นรับทราบตามบันทึกข้อความ
เทศบาลตำบลยางซอม ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๑๐๔๘ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง แจ้งการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางซอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ลายมือชื่อ
๑	นายจอมชัย ทัพย์กุลเสน	ปลัดเทศบาลตำบลยางซอม	เทศบาลตำบลยางซอม	
๒	สืบเอก สุระเชษฐ์ ถาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล	
๓	นางสาววรรณภา สิริวรรณ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๔	นางรัชฎาธิ์ เนตรนัย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๕	นางสาวรัชนิกร อภัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๖	นางรัตนา จิลาภิรักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๗	นายนิสิต ผลมาก	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๘	นางสาวนันทนา มรกต	นิติกรชำนาญการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๙	นางบัวทิพย์ อุบัติ	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๑๐	นายไกรวรรณ ชิงค์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๑๑	จำสืบเอก อภิศักดิ์ ไชยกุล	นักจัดการงานเทคนิคชำนาญการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๑๒	นายสุกชัย กาบทอง	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๑๓	นางสุภาพร เภารัตน์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักปลัดเทศบาล	
๑๔	นายพนพล พุทธเนตร	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักปลัดเทศบาล	
๑๕	นายนิติกร ศรีวิชัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	สำนักปลัดเทศบาล	
๑๖	นางภคณา บุญยะศิลป์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	สำนักปลัดเทศบาล	
๑๗	นายวรวิทย์ อุบัติ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัดเทศบาล	
๑๘	นายเจนณรงค์ ชันทพันธ์	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	สำนักปลัดเทศบาล	
๑๙	นางสาวพัชรินทร์ จันทร์ผืน	พนักงาน	สำนักปลัดเทศบาล	
๒๐	นางเกษภา เสมอใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กองคลัง	
๒๑	นางอภิญญา อะโนราช	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	กองคลัง	
๒๒	นางประภากรินทร์ เชียงชนะ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	กองคลัง	
๒๓	นางนารีรัตน์ แสนพวง	นักวิชาการคลังชำนาญการ	กองคลัง	
๒๔	นางปารณีย์ ศรีวิชัย	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	กองคลัง	
๒๕	นางรุ่งนภา บางบ่อ	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	กองคลัง	
๒๖	นางสาวอมรินทร์ ยอดแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กองคลัง	
๒๗	นางอรพรรณ สมปาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	กองคลัง	
๒๘	นางสาวประนิตา แดงคำดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	กองคลัง	
๒๙	นางจิรนันท์ เขียวทิพย์	พนักงาน	กองคลัง	
๓๐	นางสาวนารีรัตน์ จิตต์	พนักงาน	กองคลัง	
๓๑	นางสาวประกาย อุบัติ	พนักงาน	กองคลัง	
๓๒	นางสาวภาวิณี กุมทา	พนักงาน	กองคลัง	
๓๓	นายกรินทร์ อโนราช	ผู้อำนวยการกองช่าง	กองช่าง	
๓๔	นางวาสนา นครนามโลก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กองช่าง	
๓๕	ว่าที่ร้อยตรี ชัยวุฒิ ปิงมูล	นายช่างโยธาชำนาญงาน	กองช่าง	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ลายมือชื่อ
๓๖	นายกิตติศักดิ์ มีเขียว	นายช่างโยธาชำนาญงาน	กองช่าง	
๓๗	นายวิทยา กันทะจักร์	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	กองช่าง	
๓๘	นายทวีพงษ์ ปานดีวังซี	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	กองช่าง	
๓๙	นางสาวพิมพ์ผกา ธนเรือง	คนงาน	กองช่าง	
๔๐	นายเกรียงไกร ช่างหล่อ	คนงาน	กองช่าง	
๔๑	นายสุรกรณ์ภัสร์ คลาปูน	คนงาน	กองช่าง	
๔๒	นางสาวหทัยชนก พวงมาลา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔๓	นายบุรินทร์ สายหล้า	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔๔	นายวิเศษ ไหวคิด	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔๕	นายวรรณต์ นาคศิริ	พนักงานขับรถยนต์	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔๖	นายหัตพงษ์ ยศอินทร์	พนักงานขับรถยนต์	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔๗	นางสาวรวมพร ลือชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กองการศึกษา	
๔๘	นางสาววิไลวรรณ ต๊ะวิไล	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	กองการศึกษา	
๔๙	นางสาวทัศนพร เครือโอ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กองการศึกษา	
๕๐	นางกวิสรา บุญทาทอง	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	กองการศึกษา	
๕๑	นายวุฒิกร บุญสม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	กองการศึกษา	
๕๒	นายขวัญชนะ กิจบุตร	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	กองการศึกษา	
๕๓	นางอุติษญาณ์ ถาแก้ว	ครู ชำนาญการ	กองการศึกษา	
๕๔	นางสาวสมพันธ์ วงศ์คำ	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	กองการศึกษา	
๕๕	นางพิไลวรรณ อินทรีย์	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	กองการศึกษา	
๕๖	นางภัสรา ประมวลการ	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	กองการศึกษา	
๕๗	นางอรุณี คลาปูน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	กองการศึกษา	
๕๘	นางสาวจิรัชญา อินทะยศ	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	กองการศึกษา	
๕๙	นางอศพร หล้า ช่างเก็บ	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	กองการศึกษา	
๖๐	นางกรรณิการ์ ปิ่นนิมัย	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	กองการศึกษา	
๖๑	นางสุที แก้วมาลา	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	กองการศึกษา	
๖๒	นางอรุพร หลวงจินา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กองการศึกษา	
๖๓	นางแสงจันทร์ สอนแก้ว	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กองการศึกษา	
๖๔	นางสงกรานต์ อุตเคียน	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กองการศึกษา	
๖๕	นายชัยวัฒน์ แซ่ฟ้า	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กองการศึกษา	
๖๖	นางชฎาพร ชัยธวัชนันท์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กองการศึกษา	
๖๗	นายณัฐกิตติ์ นันทา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กองการศึกษา	
๖๘	นางสาวภรณ์วิภา อุตตะ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กองการศึกษา	
๖๙	นายเสกสรรค์ ประมวลการ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	กองการศึกษา	
๗๐	นางจุฬารุณ วัตรอบ	คนงาน	กองการศึกษา	
๗๑	นายภิกรณ์ ชันทพันธุ์	คนงาน	กองการศึกษา	
๗๒	นางสาวศรีสุตา สุทธิ	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	หน่วยตรวจสอบภายใน	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๕๓๖๐ ๖๒๒๓ คือ ๑๗

ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๓๐๗๗

วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานสรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ เทศบาลตำบลยางฮอม ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๑๐๔๘ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ได้แจ้งการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ผ่านช่องทาง Google form “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒” ทางกลุ่มไลน์ “เทศบาลตำบลยางฮอม” และได้ดำเนินการกรอกข้อมูลให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙ นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลยางฮอม ได้ดำเนินการกรอกแบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ผ่านช่องทาง Google form เรียบร้อยแล้ว งานแผนพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล จึงรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ปราบกฏตามบทสรุปสำหรับผู้บริหารที่แนบท้ายนี้

ข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานสรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และเห็นควรนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เพื่อให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชนิกรม์ อีทะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ☐ เพื่อโปรดทราบ
- ☒ เห็นควรพิจารณาอนุมัติให้นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป
- ☐ ไม่เห็นควรพิจารณาอนุมัติ เพราะ.....
- ☐ อื่นๆ โปรดสั่งการ

สืบเอก



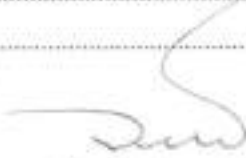
(สระเชษฐ์ ถาแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

- ☐ เพื่อโปรดทราบ
- ☒ เห็นควรพิจารณาอนุมัติให้นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป
- ☐ ไม่เห็นควรพิจารณาอนุมัติ เพราะ.....
- ☐ อื่นๆ โปรดสั่งการ

(ลงชื่อ)



(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ความเห็น/คำสั่งของนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

- ☐ ทราบ
- ☒ อนุมัติให้นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป
- ☐ ไม่อนุมัติ เพราะ
- ☐ อื่นๆ โปรดสั่งการ

(ลงชื่อ)



(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

การสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม ตลอดจนกำหนดทิศทางเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กรให้สามารถอยู่ร่วมกัน พร้อมพัฒนาเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นต่อไป จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป

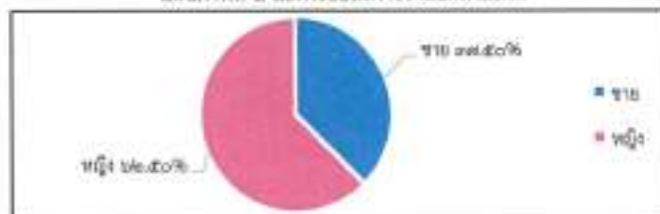
๑.๑ ผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด จำนวน ๗๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐)

๑.๒ เพศ

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละการจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๒๗	๓๗.๕๐
หญิง	๔๕	๖๒.๕๐
รวม	๗๒	๑๐๐.๐๐

แผนภาพที่ ๑ แสดงร้อยละการจำแนกตามเพศ



๑.๓ ช่วงอายุ

ตารางที่ ๒ จำนวน ร้อยละ และอายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีช่วงอายุจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๕๗.๐๐
ส่วนราชการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๕	๐	๖	๔๙.๘๓
วิชาการ	๐	๑	๐	๑	๔	๘	๓	๐	๑๖	๔๔.๗๖
ทั่วไป	๐	๐	๐	๑	๔	๗	๐	๐	๑๒	๔๓.๘๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๗	๓	๑๑	๕๖.๘๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๐	๑	๑	๓	๕	๐	๒	๑๒	๔๕.๒๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๐	๓	๑	๔	๔	๑	๐	๑๓	๔๖.๑๕
รวม	๐	๑	๔	๔	๑๖	๒๕	๑๖	๖	๗๒	๔๗.๓๕
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๑.๓๙	๕.๕๖	๕.๕๖	๒๒.๒๒	๓๔.๗๒	๒๒.๒๒	๘.๓๓	๑๐๐.๐๐	

แผนภาพที่ ๒ แสดงอายุเฉลี่ยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

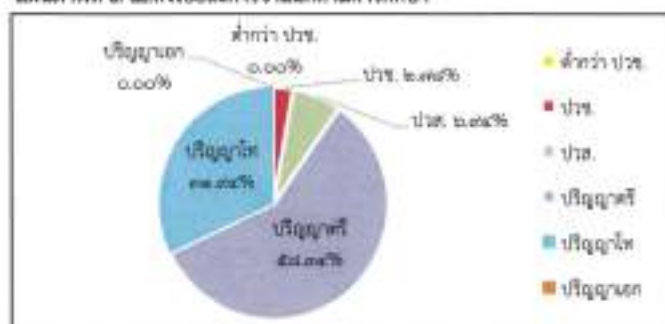


๓.๔ การศึกษา

ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	๐	๐	๑	๑๗	๑๘	๐	๓๖
พนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๗	๔	๐	๑๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๑	๐	๑๐	๑	๐	๑๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๑	๔	๘	๐	๐	๑๓
รวม	๐	๒	๕	๓๖	๒๓	๐	๖๖
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๒.๗๓	๖.๙๗	๕๔.๕๔	๓๔.๓๙	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

แผนภาพที่ ๓ แสดงร้อยละการจำแนกตามการศึกษา

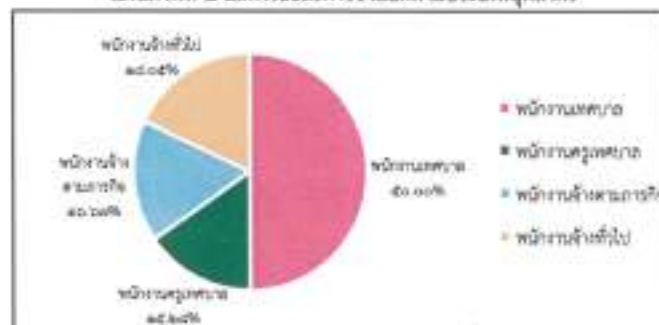


๓.๕ ประเภทบุคลากร

ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละการจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานเทศบาล	๓๖	๕๔.๐๐
พนักงานครูเทศบาล	๑๑	๑๕.๑๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๘.๑๘
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๑๙.๐๕
รวม	๖๖	๑๐๐.๐๐

แผนภาพที่ ๔ แสดงร้อยละการจำแนกตามประเภทบุคลากร

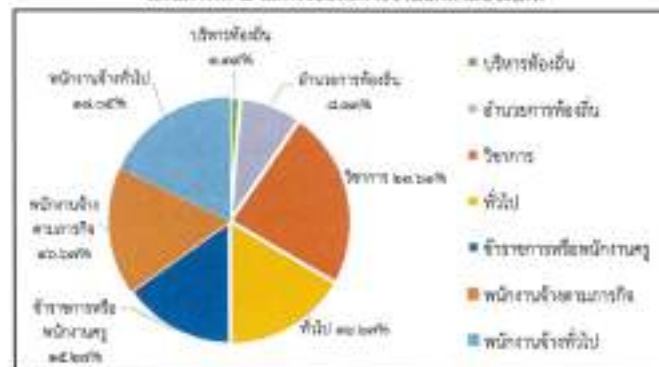


๓.๖ ประเภท

ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละการจำแนกตามประเภท

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๓	๓.๙๔
อำนวยการท้องถิ่น	๖	๘.๙๓
วิชาการ	๑๗	๒๕.๖๑
ทั่วไป	๑๒	๑๘.๑๘
ข้าราชการหรือพนักงานครู	๑๑	๑๕.๑๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๘.๑๘
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๑๙.๐๕
รวม	๖๖	๑๐๐.๐๐

แผนภาพที่ ๕ แสดงร้อยละการจำแนกตามประเภท



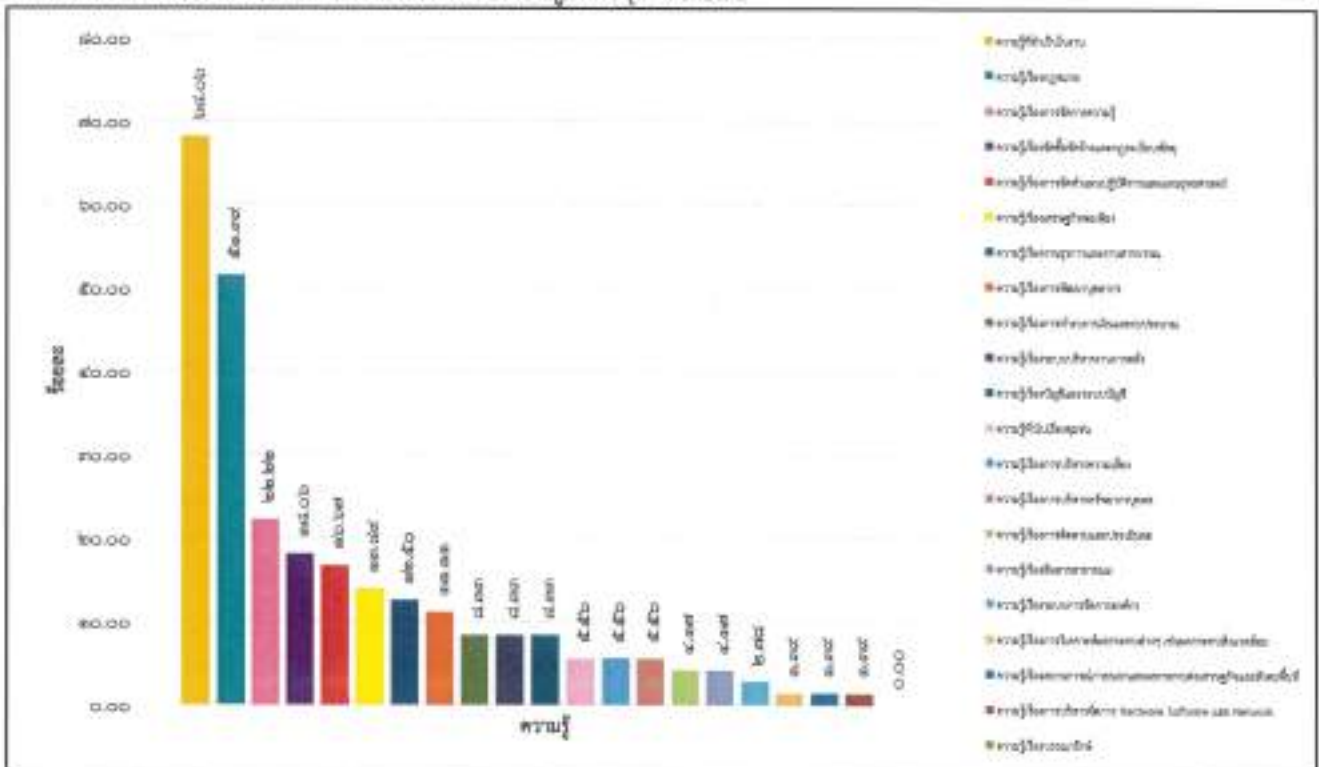
๒. ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น

ตารางที่ ๗ จำนวนและร้อยละการจำแนกตามความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (โดยเรียงลำดับตามผลการสำรวจสูงสุด)

ความรู้	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ที่จำเป็นในงาน	๕๙	๖๘.๖๖
ความรู้เรื่องกฎหมาย	๓๗	๕๓.๓๓
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๓๖	๕๒.๒๒
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๓๓	๔๗.๐๖
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	๓๒	๔๖.๖๗
ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	๓๐	๔๓.๘๙
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๙	๑๒.๕๐
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๘	๑๑.๑๑
ความรู้เรื่องการทำงบการเงินและงบประมาณ	๖	๘.๕๗
ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง	๖	๘.๕๗
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๖	๘.๕๗
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๕	๗.๑๖
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๕	๗.๑๖
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	๗.๑๖
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๓	๔.๓๓
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๓	๔.๓๓
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๒	๒.๘๘
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่นผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	๑	๑.๔๔
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่	๑	๑.๔๔
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network	๑	๑.๔๔
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	๐	๐.๐๐

แผนภาพที่ ๗ แสดงร้อยละการจำแนกตามความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น

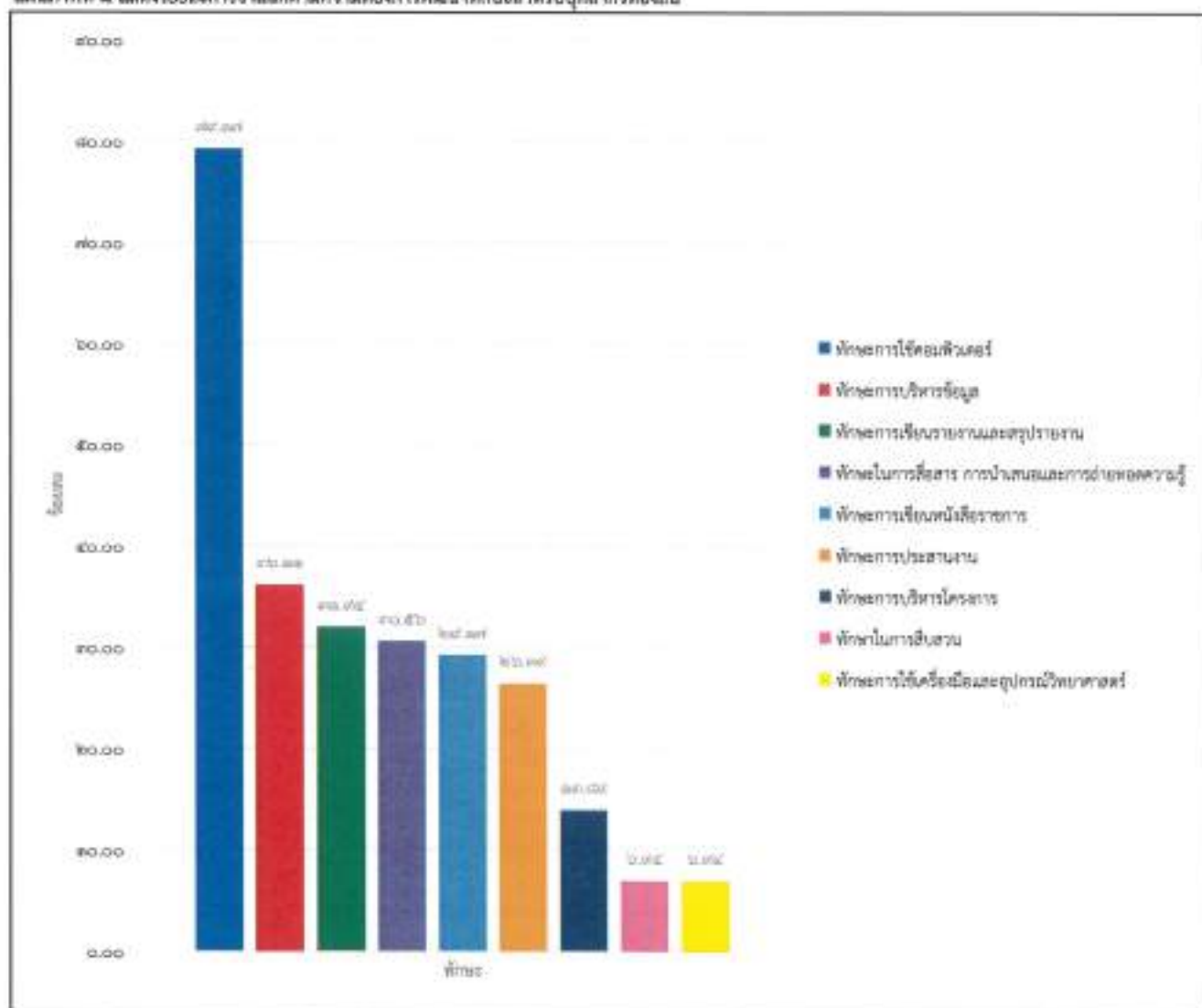


๒.๒ ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละการจำแนกตามความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (โดยเรียงลำดับตามผลการสำรวจสูงสุด)

ทักษะ	จำนวน	ร้อยละ
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๕๗	๙๗.๙๗
ทักษะการบริหารข้อมูล	๒๖	๓๖.๓๓
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๒๓	๓๙.๗๙
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและการถ่ายทอดความรู้	๒๒	๓๐.๕๖
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๒๑	๒๙.๓๗
ทักษะการประสานงาน	๑๙	๒๖.๓๙
ทักษะการบริหารโครงการ	๑๐	๑๓.๘๙
ทักษะในการสืบสวน	๕	๖.๙๙
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์	๕	๖.๙๙

แผนภาพที่ ๘ แสดงร้อยละการจำแนกตามความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

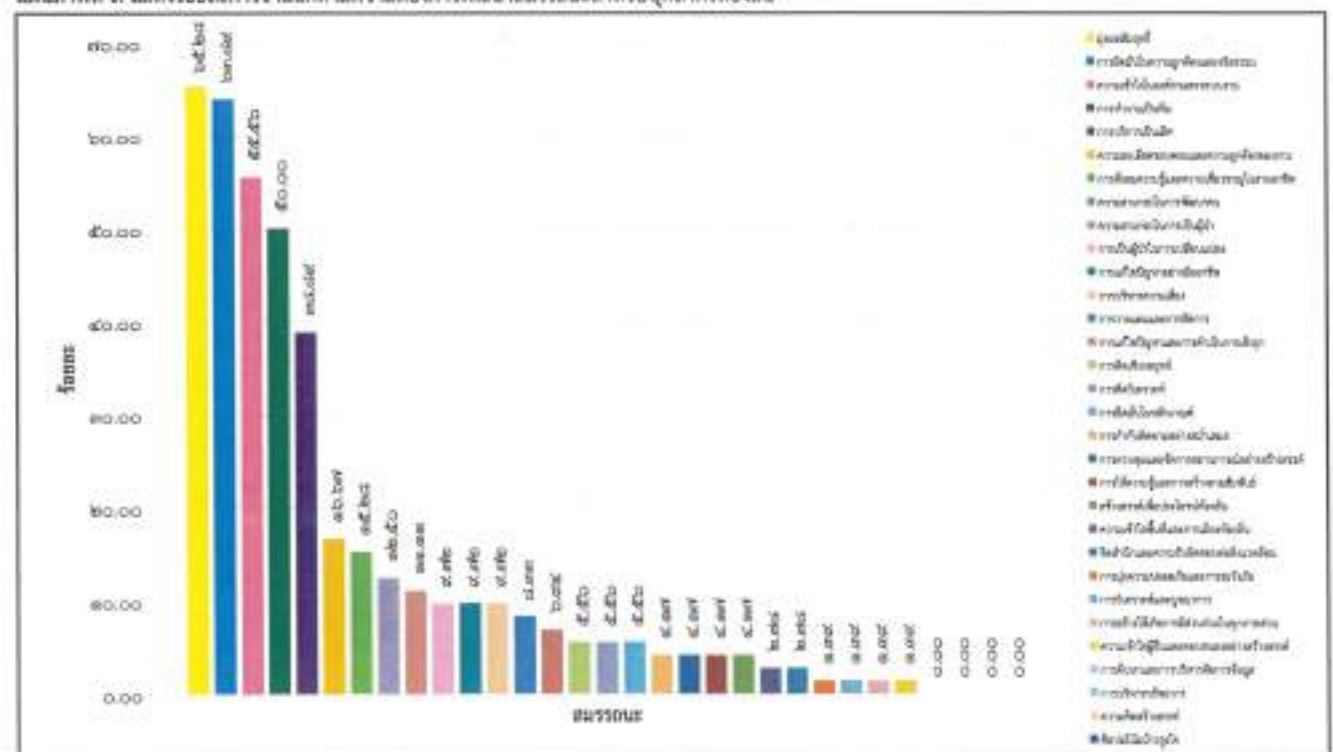


๒.๓ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละการจำแนกตามความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (โดยเรียงลำดับตามผลการสำรวจสูงสุด)

สมรรถนะ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ทรงคุณวุฒิ	๔๗	๖๕.๖๘
การใฝ่เรียนรู้และความรู้ต่อเนื่อง	๔๖	๖๔.๘๙
ความเข้าใจในองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๐	๕๕.๕๖
การทำงานเป็นทีม	๓๖	๕๐.๐๐
การบริหารเงิน	๒๘	๓๘.๘๙
ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒๖	๓๖.๖๗
การสืบค้นความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒๑	๒๙.๒๗
ความสามารถในการพัฒนาคน	๑๗	๒๓.๕๑
ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๑๖	๒๒.๒๒
การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๑๖	๒๒.๒๒
การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๖	๒๒.๒๒
การให้บริการชุมชน	๑๖	๒๒.๒๒
การวางแผนและการจัดการ	๑๖	๒๒.๒๒
การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการที่ถูกต้อง	๑๕	๒๐.๘๓
การตัดสินใจอย่างถูกต้อง	๑๔	๑๙.๕๖
การตัดสินใจรวดเร็ว	๑๔	๑๙.๕๖
การใฝ่เรียนรู้ในเทคโนโลยี	๑๔	๑๙.๕๖
การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	๑๑	๑๕.๑๓
การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	๑๑	๑๕.๑๓
การไม่มีความรู้และการสร้างเสริมศักยภาพ	๑๑	๑๕.๑๓
สร้างสรรค์ที่เชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่น	๑๑	๑๕.๑๓
ความเข้าใจในปัญหาและการเมืองท้องถิ่น	๑๐	๑๓.๘๙
ใจสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม	๑๐	๑๓.๘๙
การปรับตัวและปรับเปลี่ยนการทำงาน	๑๐	๑๓.๘๙
การวิเคราะห์และบูรณาการ	๑๐	๑๓.๘๙
การสร้างความเข้าใจการมีส่วนร่วมในชุมชน	๑๐	๑๓.๘๙
ความเข้าใจในและยอมรับความแตกต่าง	๑๐	๑๓.๘๙
การค้นคว้าและการบริหารจัดการข้อมูล	๐	๐.๐๐
การให้บริการที่รวดเร็ว	๐	๐.๐๐
ความคิดสร้างสรรค์	๐	๐.๐๐
สิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม	๐	๐.๐๐

แผนภาพที่ ๔ แสดงร้อยละการจำแนกตามความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น



๒.๔ ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

ตารางที่ ๑๐ จำนวนและร้อยละการจำแนกตามความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (โดยเรียงลำดับตามผลการสำรวจสูงสุด)

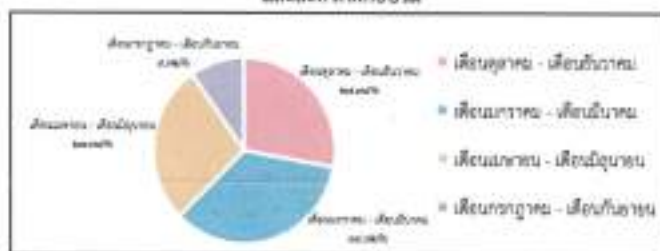
งาน	จำนวน	ร้อยละ
งานธุรการ	๑๗	๒๖.๖๓
งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑๖	๒๖.๖๗
งานพัฒนาระบบบริหาร	๑๑	๑๕.๒๑
งานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุการศึกษา	๑๑	๑๕.๒๑
งานการนำ AI มาจัดการศึกษา	๑๐	๑๕.๖๗
งานบริหารงานทั่วไป	๔	๖.๒๕
งานสารบรรณ	๔	๖.๒๕
งานบริหารงาน	๔	๖.๒๕
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	๔	๖.๒๕
งานการนิเทศการคลัง	๔	๖.๒๕
งานประสานงานพัฒนาการศึกษา	๔	๖.๒๕
งานวิชาการสาธารณสุข	๔	๖.๒๕
งานดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย	๔	๖.๒๕
งานกฎหมาย	๓	๔.๖๓
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๓.๑๓
งานนิติการ	๔	๕.๕๐
งานช่างโยธา	๔	๕.๕๐
งานบริหารการศึกษา	๔	๕.๕๐
งานประชาสัมพันธ์	๓	๔.๖๓
งานบริหารงานโอบการปกครอง	๓	๔.๖๓
งานสาธารณสุข	๓	๔.๖๓
งานการเงินและบัญชี	๓	๔.๖๓
งานพัฒนาระบบ	๓	๔.๖๓
งานงานพาหนะ	๓	๔.๖๓
งานการเจ้าหน้าที่	๒	๓.๑๓
งานการบริหารงานบุคคล	๒	๓.๑๓
งานสังคมสงเคราะห์	๒	๓.๑๓
งานฐานข้อมูล สท.ส. โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ	๒	๓.๑๓
งานส่งเสริมการเกษตร	๒	๓.๑๓
งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒	๓.๑๓
งานแผนที่ภาษี	๒	๓.๑๓
งานพัฒนาบุคลากร	๑	๑.๕๖
งานทะเบียนและสถิติ	๑	๑.๕๖
งานวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑	๑.๕๖
งานประมวลราคา	๑	๑.๕๖
งานออกแบบและเขียนแบบ	๑	๑.๕๖
งานช่างไม้	๑	๑.๕๖
งานบริหารความเสียง	๑	๑.๕๖
งานควบคุมภายใน	๑	๑.๕๖
งานตรวจทดสอบภายใน	๑	๑.๕๖
งานออกแบบการเขียน	๑	๑.๕๖
งานพัฒนาผู้เรียน	๑	๑.๕๖
งานบริหารจัดการในโรงเรียน	๑	๑.๕๖
งานโรงเรียน	๑	๑.๕๖
งานวิชาการทางการศึกษา	๑	๑.๕๖
งานวิจัยและงานที่ีี่ต่างๆ	๑	๑.๕๖
งานสถิติ	๑	๑.๕๖
งานบริหารจัดการภายในสำนักงาน	๑	๑.๕๖
งานพัฒนาระบบข้อมูลงาน	๑	๑.๕๖
งานพัฒนาระบบงานที่ีี่ต่างๆ	๑	๑.๕๖

๒.๕ ช่วงระยะเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

ตารางที่ ๑๑ จำนวนและร้อยละการจำแนกตามช่วงระยะเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

ช่วงระยะเดือน	จำนวน	ร้อยละ
เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	๒๐	๖๗.๗๑
เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	๒๕	๗๘.๑๒
เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	๒๐	๖๓.๖๓
เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	๗	๒๑.๙๐
รวม	๗๒	๑๐๐.๐๐

แผนภาพที่ ๑๑ แสดงร้อยละการจำแนกตามช่วงระยะเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

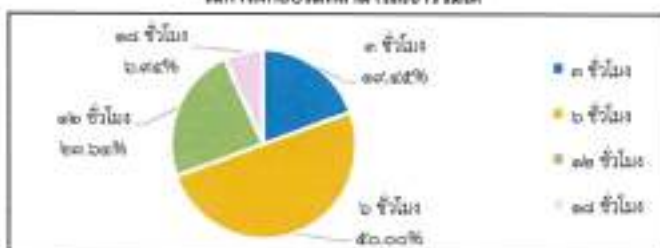


๒.๖ ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

ตารางที่ ๑๒ จำนวนและร้อยละการจำแนกตามระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

ระยะเวลาในการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
๓ ชั่วโมง	๓๔	๓๗.๕๕
๖ ชั่วโมง	๓๖	๕๐.๐๐
๑๒ ชั่วโมง	๑๗	๒๓.๖๑
๑๘ ชั่วโมง	๕	๖.๘๔
รวม	๗๒	๑๐๐.๐๐

แผนภาพที่ ๑๒ แสดงร้อยละการจำแนกตามระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

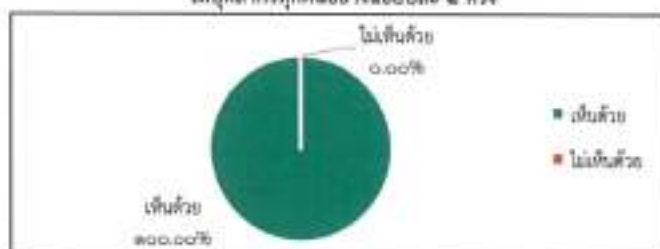


๒.๗ ความสำเร็จการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ตารางที่ ๑๓ จำนวนและร้อยละการจำแนกตามการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	๗๒	๑๐๐.๐๐
ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
รวม	๗๒	๑๐๐.๐๐

แผนภาพที่ ๑๓ แสดงร้อยละการจำแนกตามการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๒.๘ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้ตรงกับงานที่ได้ปฏิบัติงานจริง, พัฒนาด้านจิตสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่, ควรมีการทบทวนความก้าวหน้าขององค์กรเพิ่มขึ้น, ยกย่องผู้ปฏิบัติงานดีและศึกษาดูงานต่างจังหวัด, พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและมีความพร้อมด้านการสื่อสารในที่สาธารณะหรือการเป็นพิธีกรในโอกาสต่างๆ

๓. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ ๑๔ ระดับและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจมีความผูกพันต่อเทศบาลตำบลยางฮอมจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๕.๐๐	๑๐๐.๐๐	๔.๖๐	๘๙.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๕๗	๙๑.๔๓	๔.๓๓	๘๔.๖๗
วิชาการ	๔.๕๗	๙๑.๕๗	๔.๖๖	๙๓.๓๓
ทั่วไป	๔.๖๕	๙๓.๐๐	๔.๕๗	๙๑.๖๗
ข้าราชการหรือพนักงานครู	๔.๖๕	๙๓.๐๗	๔.๕๗	๘๙.๖๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔.๓๐	๘๖.๐๐	๔.๓๓	๘๕.๓๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๔.๖๖	๙๓.๓๓	๔.๕๗	๙๑.๓๓
เฉลี่ยรวม	๔.๓๓	๙๑.๓๓	๔.๕๗	๙๑.๔๔
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๖๔		ร้อยละ ๙๑.๔๔	

แผนภาพที่ ๑๔ แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจมีความผูกพันต่อเทศบาลตำบลยางฮอมจำแนกตามประเภทตำแหน่ง



๓.๒ ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

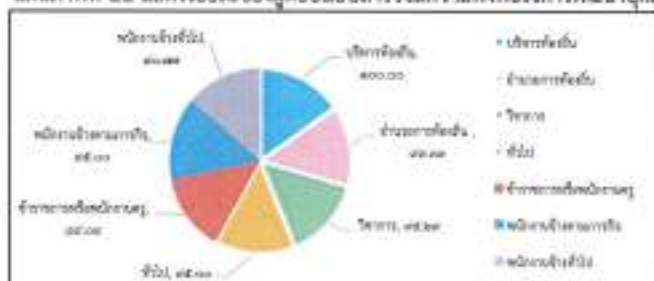
ควรสนับสนุนบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง, ควรปรับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อเพิ่มความมั่นคงในหน้าที่การงาน, ควรมีการจัดกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันบ่อยขึ้น หรือการละลายพฤติกรรมบ่อยขึ้น

๔. ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา

ตารางที่ ๑๕ จำนวน ระดับ และร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมาจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ตัวชี้วัด	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนระดับความผูกพัน					ระดับเฉลี่ยรวม	ร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา	บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๓	๕.๐๐	๑๐๐.๐๐
	อำนวยการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๒	๔	๔.๖๗	๙๑.๔๓
	วิชาการ	๐	๐	๐	๔	๑๓	๔.๙๖	๙๕.๒๓
	ทั่วไป	๐	๐	๐	๓	๗	๔.๗๕	๙๕.๐๐
	ข้าราชการหรือพนักงานครู	๐	๐	๐	๖	๕	๔.๔๕	๘๙.๖๗
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๐	๐	๓	๗	๔.๗๕	๙๕.๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๐	๐	๖	๗	๔.๕๔	๙๐.๓๓
	รวม	๐	๐	๐	๒๕	๔๗	๔.๗๐	๙๔.๐๗

แผนภาพที่ ๑๕ แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมาจำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความรู้พื้นฐานของเทศบาลตำบลยางฮอม จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการพัฒนา
ด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ช่วงเวลาและระยะเวลาที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรทุกคนในสังกัด ตลอดจนความรู้พื้นฐานของบุคลากรต่อ
เทศบาลตำบลยางฮอม ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่าย
การประเมินติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลยางฮอมต่อไป



ประกาศเทศบาลตำบลยางซอม
เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลยางซอม

โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ จึงอาศัยอำนาจตามหมวด ๒ ข้อ ๑๗ (๕) แห่งข้อกำหนด ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลยางซอม มีความเข้าใจในประมวลจริยธรรมมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ควรแก่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลยางซอม ทั้งในส่วนของจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

- ๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- ๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิด
ความเสียหาย
- ๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี
- ๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม
รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- ๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม
- ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่าง
ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- ๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์
ส่วนรวม
- ๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวล
จริยธรรมนี้
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



คำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอม

ที่ ๓๓๒/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๑ ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนา
พนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ ข้อ ๓๐๗ ตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ลงวันที่ ๓๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มพ ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒
ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๙) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่น
ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเกียรติชัย ชัยชนะ)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



ที่ ขร ๐๐๒๓.๘/ว ๕๕๑

เทศบาลตำบลจอม
รับที่ ๐๕๖๓
วันที่ 29.11.2563
เวลา 16.00.

ที่ว่าการอำเภอขุนตาล
ถนนเทิง - เชียงของ ขร ๕๗๓๔๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดเชียงราย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๓๓๒
ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

จำนวน ๓ ชุด

ด้วยจังหวัดเชียงรายแจ้งว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย www.chiangraiocla.go.th และ "มติ ก.ท.จ.เชียงราย"

เพื่อให้การปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ให้เทศบาลตำบลในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ออกคำสั่งตามมติดังกล่าวข้างต้น และส่งสำเนาคำสั่งให้จังหวัด จำนวน ๓ ชุด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่ง กรณีไม่สามารถออกคำสั่งตามมติฯ ได้ ให้รายงานเหตุขัดข้องให้จังหวัดเชียงรายทราบด้วย
๒. ส่งสำเนาคำสั่งหรือรายงานเหตุขัดข้อง ให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่งด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิษณุ ทวนชีฟ)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) ศึกษาราชการแทน
นายอำเภอขุนตาล

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอขุนตาล

โทรศัพท์ ๐-๕๓๗๙๔-๗๙๐๙

ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๓๓๒



ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๓๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้น อำเภอต๋อยหลวงและอำเภอแม่ฟ้าหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย www.chiangrailocal.go.th เมนู "มติ ก.ท.จ.เชียงราย"

เพื่อให้การปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้อำเภอแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ให้เทศบาลในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ออกคำสั่งตามมติดังกล่าวข้างต้น และส่งสำเนาคำสั่งให้จังหวัด จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่ง กรณีไม่สามารถออกคำสั่งตามมติฯ ได้ ให้รายงานเหตุขัดข้องให้จังหวัดทราบด้วย

๒. ส่งสำเนาคำสั่งหรือรายงานเหตุขัดข้อง ให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่งด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสงค์ หล้าอ่อน)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.เชียงราย

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๑๕ ๐๓๖๕ ต่อ ๑๒

สรุปมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย)
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๑ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๑

ก.ท.ช.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๑ ของเทศบาล
จำนวน ๓๖ แห่ง ดังนี้

บัญชีสรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๑ ของเทศบาล

ที่	อำนาจ	อปท.	หัวข้อที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)										อำนาจประกาศแผนพัฒนาบุคลากร		อำนาจคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ		อำนาจรายงานการประเมิน		สรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน		มติ ก.ท.จ. เชียงราย
			๓. หลักการและเหตุผล		๒. เป้าหมายการพัฒนา		๓. หลักสูตรการพัฒนา		๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา		๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา										
			มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี			
๓	เมืองเชียงราย	เทศบาลนครเชียงราย	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	207	
๒	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๓	เมืองเชียงราย	ทต.บางแล	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๔	เมืองเชียงราย	ทต.ป่าอ้อดอนชัย	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๕	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๖	เมืองเชียงราย	ทต.สันทราย	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๗	เมืองเชียงราย	ทต.ท่าสุต	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๘	เมืองเชียงราย	ทต.ห้วยสัก	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๙	เมืองเชียงราย	ทต.ท่าสาย	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๑๐	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยสาม	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๑๑	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยฮาง	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๑๒	เมืองเชียงราย	ทต.แม่กรณ์	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๑๓	แม่จัน	ทต.แม่จัน	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๑๔	แม่จัน	ทต.จันทน์	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๑๕	แม่จัน	ทต.แม่คำ	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		
๑๖	แม่จัน	ทต.สันทราย	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ		

12

บัญชีสรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาล

208

ที่	อำเภอ	อปท.	หัวข้อที่ต้องมีในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)										สำเนา ประเภท แผนพัฒนา บุคลากร				อำนาจคำสั่ง แต่งตั้งคณะ กรรมการ	สำเนา รายงานการ ประชุมฯ				สรุปการ สำรวจความ ต้องการ พัฒนา บุคลากรและ ความผูกพัน		มติ ก.ท.จ. เชิงรายชื่อ
			๑. หลักการ และเหตุผล		๒. เป้าหมาย การพัฒนา		๓. หลักสูตร การพัฒนา		๔. วิธีการ พัฒนาและ ระยะเวลา ดำเนินการ พัฒนา		๕. งบประมาณ ในการ ดำเนินการ พัฒนา													
			มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	มี	ไม่มี			
๑๗	แม่จัน	ทต.ป่าซาง	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๑๘	แม่จัน	ทต.ท่าข้าวเปลือก	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๑๙	แม่จัน	ทต.สายน้ำคำ	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๒๐	แม่จัน	ทต.แม่ไร่	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๒๑	แม่จัน	ทต.จอมจันทร์	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๒๒	แม่สาย	ทต.แม่สาย	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๒๓	แม่สาย	ทต.ห้วยไคร้	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๒๔	แม่สาย	ทต.เวียงพางคำ	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๒๕	แม่สาย	ทต.แม่สายมิตรภาพ	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๒๖	พม	ทต.เวียงพาง	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๒๗	พม	ทต.สันมะเค็ด	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๒๘	พม	แม่ฮื้อ	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๒๙	แม่สรวย	ทต.แม่สรวย	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๓๐	แม่สรวย	ทต.เจดีย์หลวง	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๓๑	แม่สรวย	ทต.เวียงสรวย	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๓๒	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงป่าเป้า	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๓๓	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๓๔	เวียงป่าเป้า	ทต.แม่จาง	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	
๓๕	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงกาหลง	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		เห็นชอบ	

บัญชีสรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาล

ที่	อำเภอ	อปท.	หัวข้อที่ต้องมีในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)										สรุปการสำรวจความ ต้องการ พัฒนา บุคลากรและ ความผูกพัน		มติ ก.ท.จ. เชิงนโยบาย
			๑. หลักการ และเหตุผล	๒. เป้าหมาย การพัฒนา		๓. หลักสูตร การพัฒนา	๔. วิธีการ พัฒนาและ ระยะเวลา ดำเนินการ พัฒนา		๕. งบประมาณ ในการ ดำเนินการ พัฒนา	๖. การ ติดตาม และ ประเมินผล การพัฒนา					
				มี	ไม่มี		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	
๕๔	เชียงทอง	ทต.ศรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๕๕	เชียงทอง	ทต.บุญเรือง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๕๖	เชียงทอง	ทต.เวียง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๕๗	เชียงทอง	ทต.เวียงเชียงของ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๕๘	เชียงทอง	ทต.สถาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๕๙	เชียงทอง	ทต.ศรีดอนชัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖๐	เชียงทอง	ทต.หัวซ้อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖๑	เชียงแสน	ทต.บ้านแซว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖๒	เชียงแสน	ทต.แม่เงิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖๓	เวียงแก่น	ทต.ม่วงยาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖๔	เวียงแก่น	ทต.หล้าขาว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖๕	เวียงแก่น	ทต.ท่าข้าม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖๖	เทิง	ทต.เวียงเทิง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖๗	เทิง	ทต.บ้านปล้อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖๘	เทิง	ทต.จี้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖๙	เทิง	ทต.สันทรายงาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๗๐	เทิง	ทต.หวาง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๗๑	ป่าแดด	ทต.ป่าแดด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๗๒	ป่าแดด	ทต.ป่าแฝก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๗๓	ป่าแดด	ทต.สันมะค่า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ

๒

บัญชีสรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาล

ที่	อำเภอ	อปท.	หัวข้อที่จะต้องมีในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)										สำเนา สำรวจความ ต้องการ พัฒนา บุคลากรและ ความผูกพัน		มติ ก.พ.จ. เชียงราย
			๑. หลักการ และเหตุผล	๒. เป้าหมาย การพัฒนา	๓. หลักสูตร การพัฒนา	๔. วิธีการ พัฒนาและ ระยะเวลา ดำเนินการ พัฒนา	๕. งบประมาณ ในการ ดำเนินการ พัฒนา	๖. การ ติดตาม และ ประเมินผล การพัฒนา	สำเนา		สำเนา				
									มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	
๓๔	ป่าแดด	ทต.ศรีโพธิ์เงิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ	
๓๕	ป่าแดด	ทต.โรงช้าง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ	
๓๖	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ	
๓๗	ขุนตาล	ทต.ป่าตาล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ	
๓๘	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ	

