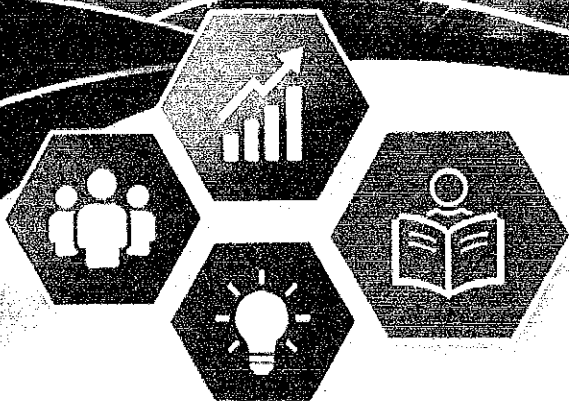




แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลบ้านต๋อม
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี	๑๗
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๘
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๘
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๓.๕ ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๑
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๓
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๖
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๖
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๖
๔.๓ ค่านิยม	๒๖
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๖
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๖
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	๓๒
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๒
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๓
๕.๓ ตัวชี้วัด	๓๓
๕.๓ บทสรุป	๓๕



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๓๖

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
๓. แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน
๔. สำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๕. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา)

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบริหาร และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้



ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๕) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๖) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านต้อม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต้อม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต้อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต้อม มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต้อม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านต้อม มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านต้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต้อม สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านต้อม ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลบ้านต้อม เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลบ้านต้อม ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลบ้านต้อม กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานียชนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณูปการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๕) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ



(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านแหล่งน้ำ
๓. ด้านส่งเสริมอาชีพและการสร้างรายได้เพิ่ม
๔. ด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
๕. ด้านส่งเสริมสุขภาพประชาชนและป้องกันควบคุมโรคติดต่อ
๖. ด้านสนับสนุนการศึกษาและการอบรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. ด้านศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๒) ภารกิจรอง

๑. ด้านการกีฬา การท่องเที่ยวและนันทนาการ



๒. ด้านบรรเทาสาธารณภัย

๓. ด้านการเมืองและการบริหาร

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านต้อมได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๓) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๔) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๓) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

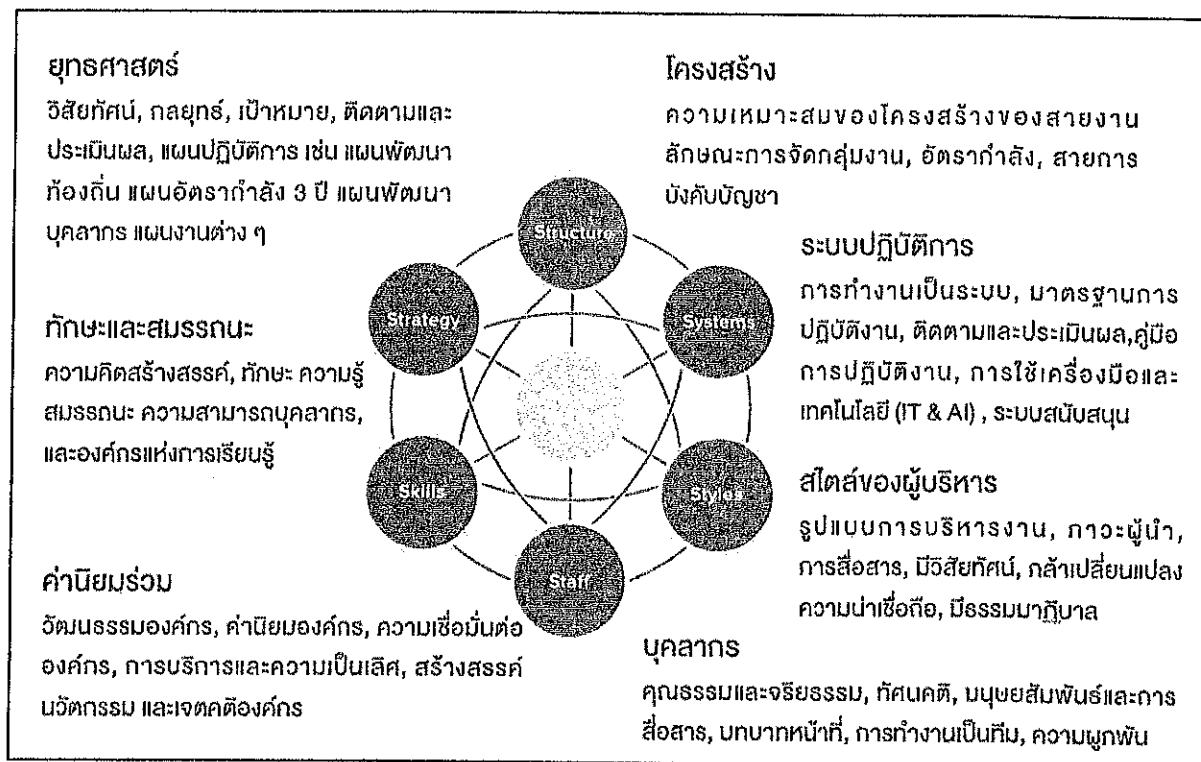
- ๑) งานกฎหมาย
- ๒) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๓) งานการเงินและการเบิกจ่าย
- ๔) งานบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

เทศบาลตำบลบ้านต้อมได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลบ้านต้อม อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้



๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Structure)

โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรากำลัง 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 รูปแบบ



การบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ บุคลากร (Staff)

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

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถ หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (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) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

P	E	S	T	L	E
Political	Economical	Social	Technological	Legal	Environmental
- การเมือง - การปกครอง - นโยบายของรัฐบาล - นโยบายของรัฐ - ยุทธศาสตร์ชาติ - SDGs - แผนสภาพพื้นที่ 10 - แผนจังหวัด/อำเภอ	- สถานการณ์ทางการค้า - สถานการณ์เศรษฐกิจ - การเงิน - ค่าครองชีพ - ระบบภาษี - การตลาด	- วัฒนธรรม - ความเชื่อ - ศาสนา - ภาษา - ชีวิตความเป็นอยู่ - สื่อ - ทัศนคติ - การมีส่วนร่วม	- นวัตกรรม - การสื่อสาร - ไคโรคนาคม - การถ่ายทอด - เทคโนโลยี - Social Media - ระบบปฏิบัติการ - AI - e-Service	- รธน. - พ.ร.บ./พ.ร.ฎ - กฎกระทรวง - ระเบียบ/ข้อบังคับ - กฎหมายในอนาคต	- สิ่งแวดล้อมทั่วไป - ทรัพยากรน้ำ - ทรัพยากรดิน - ทรัพยากรป่า - สถานการณ์ไฟฟ้า - สถานการณ์ฝุ่น - โรคระบาด - อากาศและสถานการณ์ฉุกเฉิน



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 ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน และข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ กฎหมายการคลังท้องถิ่น กฎหมายพัสดุ หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือข้อกำหนดใหม่ ๆ อาจส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการทำงาน งบประมาณ และรูปแบบการให้บริการของท้องถิ่น

๒.๖ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

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



การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลบ้านต้อม ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่น ที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านต้อมได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลบ้านต้อม

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลบ้านต้อม ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อย ที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านต้อมได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบ้านต้อม

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลบ้านต้อม ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านต้อมได้ และเทศบาลตำบลบ้านต้อม สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลบ้านต้อม ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสีย ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านต้อมได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลบ้านต้อม

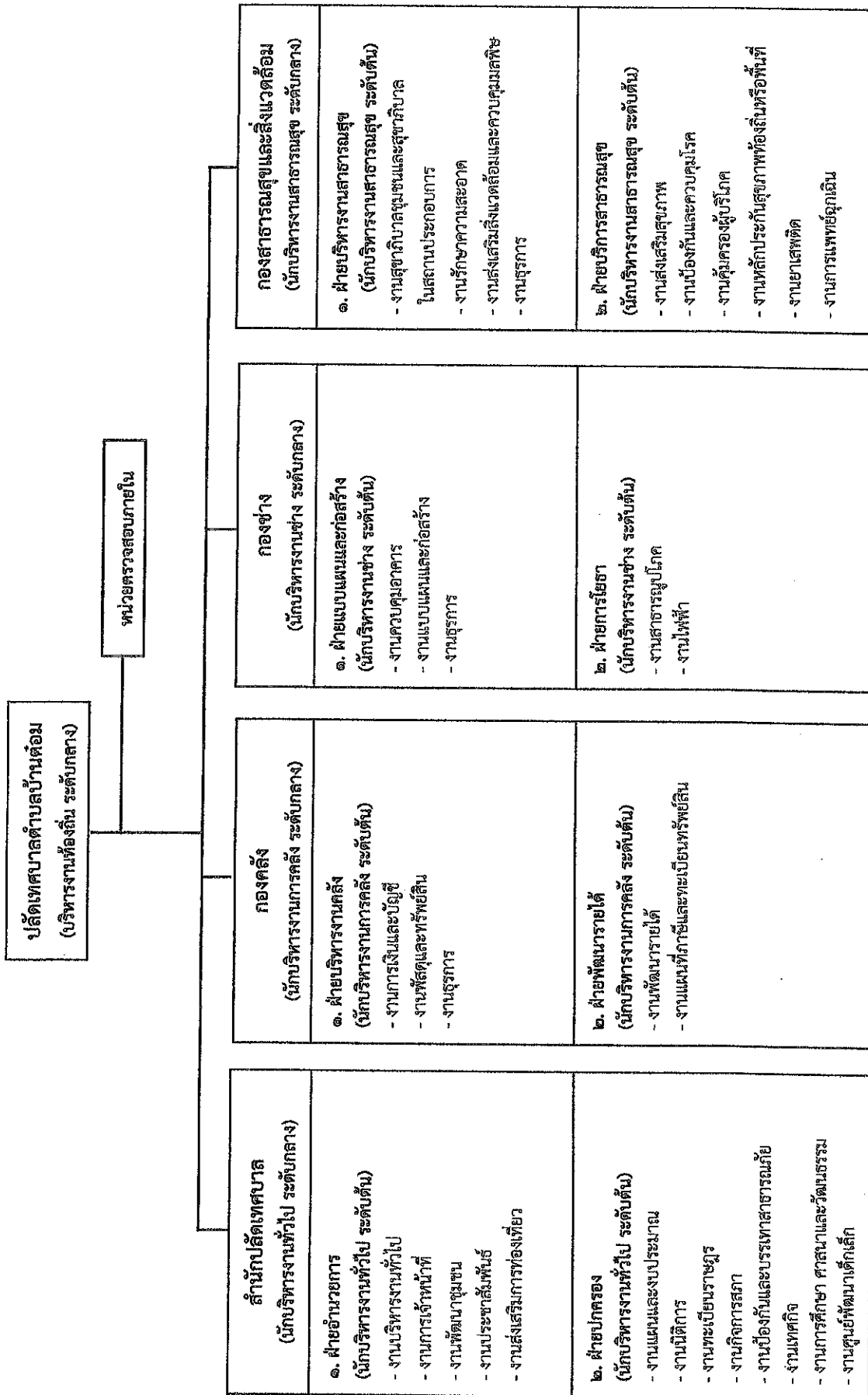
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) บุคลากรมีส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่และมีอายุราชการ เกิน ๑๐ ปี ทำให้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ๒) มีการตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ ๓) ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๔) ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆมา ใช้ในการปฏิบัติงาน ๕) มีการตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะและความเชี่ยวชาญการใช้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ๓) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ๔) มีการโอนย้ายบุคลากรทำให้การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง ๕) งบประมาณมีไม่เพียงพอสำหรับส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่



โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น	๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม





๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านต้อม ได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านต้อม ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจะนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กรอบอัตรากำลัง(เดิม)								
ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ(ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเกษตร (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบปรมา
ครู (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบปรมา
ครู (ชำนาญการพิเศษ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบปรมา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่องห้า	-	๑	๑	๑	-	-	-	จะสามารถสรรหาได้ที่ เมื่อได้รับการ จัดสรรอัตราและ งบประมาณจากสำนัก งบประมาณหรือกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้อมดง	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่องไผ่	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบปรมา
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบปรมา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านต๋อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ (ต่อ)

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กรอบอัตรากำลัง (เดิม)								
การโรง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปค/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างจักรกล (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปค/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านด้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ (ต่อ)

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กรอบอัตรากำลัง (เดิม)								
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปค/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถกู้ชีพ(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
รวม	๘๐	๘๓	๘๓	๘๓				

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๑๔	๑๕	-	๓๑
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒	๒	-	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑	๖	๖	๙	-	-	๒๒
รวม	๑	๖	๘	๒๕	๑๗	-	๕๗
คิดเป็นร้อยละ	๑.๗๕	๑๐.๕๓	๑๔.๐๔	๔๓.๘๖	๒๙.๘๓	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักวิชาการศึกษา ๖) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๗) นิติกร ๘) นักวิชาการพัสดุ ๙) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๐) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑) นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๒) เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๓) เจ้าพนักงานทะเบียน ๔) เจ้าพนักงานเทศกิจ ๕) เจ้าพนักงานการเกษตร ๖) เจ้าพนักงานธุรการ ๗) นายช่างไฟฟ้า ๘) นายช่างโยธา ๙) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๐) เจ้าพนักงานพัสดุ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านต๋อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๑๒) วิศวกรโยธา ๑๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

๒.๙ โครงสร้างอายุบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต๋อม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๓.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	๓	๒	๓	๑๐	๕๐.๓๐
วิชาการ	-	๑	-	๑	๑	๕	๒	-	๑๐	๔๔.๕๐
ทั่วไป	-	-	-	-	๓	๓	๓	๑	๑๐	๔๗.๙๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๔	๕๔.๗๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑	-	๑	๕	๕	๕	๔	๑	๒๒	๔๒.๘๖
รวม	๑	๑	๑	๖	๑๑	๑๗	๑๓	๗	๕๗	
คิดเป็นร้อยละ	๑.๗๕	๑.๗๕	๑.๗๕	๑๐.๕๓	๑๙.๓๐	๒๙.๘๓	๒๒.๘๑	๑๒.๒๘	๑๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านต๋อม สำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๒๐	๘๕.๐๐	๔.๐๐	๘๐.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	๔.๐๒	๘๐.๔๐	๓.๘๐	๗๖.๐๐
วิชาการ	๔.๐๒	๘๐.๔๐	๓.๙๖	๗๙.๒๐
ทั่วไป	๓.๙๔	๗๘.๘๐	๓.๗๔	๗๔.๘๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๓๕	๘๗.๐๐	๔.๓๕	๘๗.๐๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๔.๑๖	๘๓.๒๗	๔.๒๑	๘๔.๑๘
เฉลี่ยรวม	๓.๕๓	๗๐.๕๕	๓.๔๔	๖๘.๗๔
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๓.๙๘		ร้อยละ ๗๙.๖๖	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านต้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านต้อม ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต้อม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๗	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๙	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๘	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	-
๑๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	-	-
๒๐	เจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	-	-
๒๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	-	-
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๒๔	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๒๕	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๘	ครู	-	-	-	-
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-
๓๒	คณงาน (ทั่วไป)	-	-	-	-
๓๓	ภารโรง (ทั่วไป)	-	-	-	-
๓๔	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑	-	๑
๓๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	-	-
	รวม	-	๑	-	๑



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านต้อม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต้อม ๕๗ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต้อมที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต้อม แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรในสังกัดทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย



อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างจังหวัด เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.พ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๓) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น



การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๔) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด



๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านต๋อม ได้กำหนดประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลบ้านต๋อม เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ถือปฏิบัติ ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี



(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีธรรมาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านด้อม ยึดมั่นตามประมวลจริยธรรมดังกล่าวอย่างเคร่งครัด และใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน



๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสถานงาน

เทศบาลตำบลบ้านต่อม วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสถานงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสถานงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสถานงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นายสมบูรณ์ หลวงบุญมี	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)										
๒	นายวิวัฒน์ พิพัฒน์พงศ์กุล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น (อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง)	-	+๑	-	
๓	นางประนอม จันทร์เชื่องมา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	-	-	
๔	นางสาวอารีรัตน์ กิจมณีรัตน์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ ปี ๑ เดือน	-	+๑	-	-	
๕	นางบุญยนาช เก่งการ	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๖	นางสาวไอลสร ไพร	นิติกร	ขก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๗	นางสาวอัจฉราวรรณ บุญเต็ม	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๘	นางสุทธทิพย์ เสมอใจ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ขก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๙ ปี ๑ เดือน	-	-	-	+๑	
๙	นางกัญญ์พัชร์ พันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๑๐ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	+๑	-	
๑๐	นางสาวโชติกา มาสุน	นักวิชาการศึกษา	ขก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๑๑	จำเริญวรรณ วัฒนพันธุ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๖ เดือน	-	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลบ้านต๋อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๔

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑๒	นางสาวมรพันธ์ วิชัยน	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย	๑๐ ปี ๖ เดือน	-	-	-	-	
๑๓	นายชุตติเดช สมศรี	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย	๒ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	-	
๑๔	ว่าที่ร้อยตรีเกรียงศักดิ์ ญูญา	เจ้าพนักงานการเกษตร	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (พืชศาสตร์)	๙ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๑๕	นางศุภลักษณ์ วัฒนกุล	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย	๑๐ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
ครู										
๑๖	นางฉมณ วังคำดแก้ว	ครู	ชท.	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๖ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	-	
๑๗	นางสมพร เหมียงหอม	ครู	ชพ	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๖ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	-	
๑๘	นางสุพรรณ กาวะช	ครู	ชก.	คุรุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๖ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	
๑๙	นางแสงเทียน ยอดอ้อย	ครู	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๖ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)										
๒๐	นางสาวศรีอุษา บุญเรือง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๒๑	นางสาววิตรี กันทะไชย	(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) นักบริหารงานการคลัง	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)	๑ ปี ๖ เดือน	+๑	-	-	-	
๒๒	นางเปมิกา บุญเย็น	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)	๑๐ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๓	นางศรีรัตน์ สุดานนท์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๙ ปี ๑ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๔	นางอุณณิกา ฐิตะบุร่ง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	๘ ปี ๑ เดือน	+๑	-	-	-	
๒๕	นางสาวชนกนันท์ ภูตะ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการการคลัง)	๑ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านต้อม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาศักยภาพในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต้อมให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการทำงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศักยภาพในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต้อมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศักยภาพในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลบ้านต้อม

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพอย่างมีศักยภาพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านต้อม
- ๒) เทศบาลตำบลบ้านต้อมมีการวางแผนพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านด้อม และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน กำนันตำบลบ้านด้อมอย่างต่อเนื่อง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรพัฒนาระบบงานคลัง หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	๒	๒	๒	๒	๒	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑	๒	๒	๒	๒	๒	๒		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามสายงาน	จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงาน (ร้อยละ ๕๐)	๒	๒	๒	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมและรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	๓๓	๓๓	๓๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๓	๓๓	๓๓	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๑) ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมออนไลน์และเข้าร่วมการประชุมผ่านระบบต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรเข้ารับการอบรมออนไลน์ใน ระบบ Local Mooc ที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	- การฝึกใช้ระบบออนไลน์	ทุกส่วนราชการ
รวม			๑๐๑	๑๐๑	๑๐๑	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	- การฝึกปฏิบัติ การใช้ระบบออนไลน์	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๕	๖๕	๖๕	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างศักยภาพและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒			
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิต ส า ธ า ร ณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่บุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด	
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด	
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	๑) โครงการจัดกิจกรรมของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด	
	๒) โครงการการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	-	-	๓๕๐,๐๐๐	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด	
รวม						๕๘๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐			



สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๔๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๓	๓	๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๔	๓	๓	๔๙๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	
	รวม	๑๓	๑๒	๑๒	๙๓๐,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐	



ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผน และดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษา และร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านต๋อม มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล



แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านต้อม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้ว
เสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้อม ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้อม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น | เป็น กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลบ้านต้อม | เป็น กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง เทศบาลตำบลบ้านต้อม | เป็น กรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็น กรรมการ |
| ๖) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านต้อม | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๗) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘) นักจัดการงานทั่วไป | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ
นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้อม

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ
ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม
กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ
ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance
Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา
ประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๐



ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่หลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ. จังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านด้อม มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านด้อม ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านด้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพเกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ทนสมัย อย่างยั่งยืน



ภาคผนวก



คำสั่ง อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา

ที่ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ /ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ /ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการ อบจ./พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของการบริหาร หมวด ส่วนที่ การพัฒนาข้าราชการ อบจ./พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบลจังหวัด ลงวันที่ กำหนดให้ อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ อบจ./พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการ อบจ./พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ อบจ./พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ของ..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบของการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาลักษณะ การพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรสำหรับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(.....)

นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น



ประกาศ อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา

เรื่อง แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยอบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรสังกัดให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรมจริยธรรมที่ดีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ /ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ /ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการ อบจ./พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบลจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของการบริหารหมวด ส่วนที่ การพัฒนาข้าราชการ อบจ./พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบลจังหวัด ลงวันที่ ประกอบกับมติ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ .../๒๕๖๙ เมื่อวันที่..... จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

(.....)

นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

รายชื่อการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

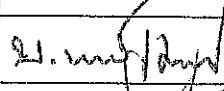
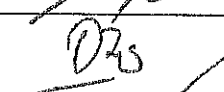
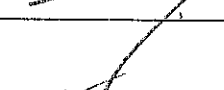
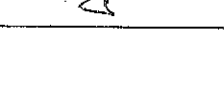
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

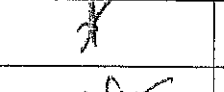
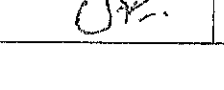
วันพฤหัสบดี ที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมรองนายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

- ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบุญทิพย์ เมืองซื่อ	ประธานกรรมการฯ		นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้อม
๒	นายสมบูรณ์ หลวงบุญมี	กรรมการ		ปลัดเทศบาลตำบลบ้านต้อม
๓	นางสาวศรีัญญา บุญเรือง	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายวุฒิชัย ใหม่ดี	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองช่าง
๕	นายอุทัย ดีปาละ	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๖	นายวิวัฒน์ พิพัฒน์พงศ์กุล	กรรมการ และเลขานุการ		หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านต้อม

- ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางประนอม จันทร์เชียงมา	ผู้ช่วยเลขานุการ		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๒	นางสาวอัจฉราวรรณ บุญเต็ม	ผู้ช่วยเลขานุการ		นักจัดการงานทั่วไป

2

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

วันพฤหัสบดี ที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมรองนายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ผู้มาประชุม

๑. นายบุญทิพย์ เมืองซื่อ	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้อม	ประธานกรรมการ
๒. นายสมบูรณ์ หลวงบุญมี	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านต้อม	กรรมการ
๓. นายวิวัฒน์ พิพัฒน์พงศ์กุล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายวุฒิชัย ใหม่ดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวศรัณญา บุญเรือง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายอุทัย ดีปาละ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางประนอม จันทร์เชียงมา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ
๒. นางสาวอัจฉราวรรณ บุญเต็ม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

เมื่อถึงกำหนดเวลาการประชุม นายบุญทิพย์ เมืองซื่อ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้อม ในฐานะประธานกรรมการ ซึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ได้เปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านต้อม ที่ ๕๒๘/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

นายบุญทิพย์ เมืองซื่อ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านต้อม ที่ ๕๙๕/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้อม	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านต้อม	เป็น กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลบ้านต้อม	เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง เทศบาลตำบลบ้านต้อม	เป็น กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมฯ	เป็น กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านต้อม	เป็น กรรมการและเลขานุการ
๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักจัดการงานทั่วไป	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ที่รับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการ, ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับการพัฒนา ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งภายในรอบ ระยะเวลา ๓ ปี และเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) พิจารณาเห็นชอบ ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

มติที่ประชุม ไม่มี (เนื่องจากการเป็นการประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการชุดนี้)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายสมบุญ หลวงบุญมี ปลัดเทศบาลฯ

ได้ชี้แจงว่า แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ไปพร้อมกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๔๙ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รายละเอียดมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงให้ที่ประชุมทราบ และพิจารณาต่อไป

นางประนอม จันทร์เชื่องมา ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ได้ชี้แจงว่า

ต้นเรื่อง

อำเภอเมืองพะเยา ได้มีหนังสือ ที่ พย ๐๐๒๓.๗/ว ๗๙๓ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ทุกส่วนราชการทราบและดำเนินการแล้ว

ข้อเท็จจริง

๑. สำนักปลัดเทศบาล (ฝ่ายอำนวยการ) งานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ และได้รวบรวมไว้ในเล่ม โดยแผนการฝึกอบรมครอบคลุมทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทั้งหมด ซึ่งมีโครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม สำหรับหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะเป็นหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง นอกจากนั้นจะเป็นหลักสูตรที่เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้เสนอตามที่ตนเองสนใจ หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ หากมีหลักสูตรซ้ำกันก็จะรวมไว้โดยมีเป้าหมายการพัฒนามากกว่า ๑ คน

๒. สำนักปลัดเทศบาล (ฝ่ายอำนวยการ) งานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๑)

ข้อกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น

๒. หนังสืออำเภอเมืองพะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๗/ว ๗๔๓ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กำหนดให้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำสำนักปลัดเทศบาล ได้รวบรวมและจัดทำเป็น (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม เป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ รายละเอียดตามเอกสารแนบวาระการประชุมนี้

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอ

จึงเสนอมาเพื่อพิจารณา

นายบุญทิพย์ เมืองชื่อ
ประธานกรรมการฯ

ได้ถามที่ประชุมว่ามีผู้ใดจะเสนอความเห็นหรือไม่ ซึ่งไม่มีผู้ใดเสนอ
ความเห็นอีก จึงถามมติที่ประชุมว่าจะเห็นชอบจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านต้อม
ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอหรือไม่

มติที่ประชุม

ที่ประชุมเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านต้อม

นายบุญทิพย์ เมืองชื่อ
ประธานกรรมการฯ

ได้แจ้งให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการจัดทำ(ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านต้อม ให้เรียบร้อย
เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ
และประกาศใช้ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

นายบุญทิพย์ เมืองชื่อ
ประธานกรรมการฯ

ได้แจ้งว่า

๑. ให้จัดเตรียมของงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ เรื่องการจัดซื้อรถให้กองช่าง จัดเตรียมรายละเอียด
รถกระบะเข้า เพื่อจัดของงบประมาณเนื่องจากของเดิมชำรุด

๒. เรื่องเร่งรัดการเบิกจ่ายขาดเงินสะสม ให้แล้วเสร็จ ก่อนที่จะเสนอขอ
งบประมาณ ประจำปีพ.ศ ๒๕๗๑

๓. เรื่องเทศบัญญัติในการบริหารจัดการขยะ โดยเฉพาะโรงพยาบาลพะเยา
และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จะเพิ่มอัตราค่าบริการจัดเก็บขยะตามปริมาณขยะ
และข้อมูลขยะนอกพื้นที่ให้ดำเนินการจัดเตรียมการจัดซื้อถังล้อวงจรปิด
ในการติดตาม

๔. เรื่องโครงการจ่ายขาดเงินสะสม ให้กองช่างดำเนินการสรุปโครงการ
ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ แล้วรายงานให้ทราบ

นายสมบุญ - หลงบุญมี
ปลัดเทศบาลฯ

ได้แจ้งว่า

๑. เรื่องการเสนอญัตติต่อสภาเทศบาลตำบลบ้านต้อม ให้ทุกส่วนราชการเร่งรัด
รวบรวมญัตติที่จะเสนอสภาฯ เพื่อพิจารณาเสนอนายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้อม
ภายในวันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เช่น

- เรื่องเสนอญัตติ (ร่าง) เทศบัญญัติเทศบาลตำบลบ้านต้อม เรื่อง การจัดการ
สิ่งปฏิกูลและมูลฝอย พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้กองสาธารณสุขฯ ดำเนินการจัดเตรียมข้อมูล
ในการนำเสนอ

- เรื่องญัตติการรับมอบเตาเผาขยะคืบจากบ้านป่าสักกรึมเย็น หมู่ที่ ๑๘
ตำบลบ้านต้อม และโอนให้เรือนจำจังหวัดพะเยา เพื่อใช้ในการกำจัดขยะ
ภายในเรือนจำ

- เรื่องระเบียบการใช้รถน้ำ ให้สำนักปลัดเทศบาลรายงานให้ทราบ
เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

/- เรื่องการใช้งาน...

- เรื่องการใช้งานรถกระบะเข้า ให้กองช่างดำเนินการร่างระเบียบการใช้รถฯ เพื่อให้ได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

- เรื่องการขอกู้เงินงบประมาณรายจ่ายประจำ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ที่ก่อหนี้ผูกพัน

- เรื่องเสนอญัตติ การโอนเงินงบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์ฯ ให้แต่ละส่วนราชการ ดำเนินการใช้งบประมาณของแต่ละส่วนราชการ

- เรื่องเสนอญัตติ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือกันจัดทำบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ให้กองช่างดำเนินการจัดเตรียมรายละเอียด

- เรื่องบัญชีกิจการประปา/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/สปสช. ให้ตรวจสอบย้อนหลังให้เรียบร้อย หากไม่สามารถปิดบัญชีได้ จะกระทบต่อบัญชีหลักของเทศบาล

- เรื่องการตรวจสอบพัสดุประจำปี การคุมวัสดุ ให้กิจการประปา/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/สปสช. ดำเนินเหมือนกับของเทศบาล และสำนักปลัดเทศบาลให้จัดเตรียมสำเนารายงานประชุมสภาเทศบาลฯ ที่มีมติเห็นชอบให้ยุบ เลิก กิจการสภาฯ ให้กองช่างประสานงานกับสำนักปลัดเทศบาล

นางสาวศรีัญญา บุญเรือง ได้ชี้แจงว่า เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างขอให้ทุกส่วนราชการ เร่งรัดดำเนินการ
ผู้อำนวยการกองคลัง ให้แล้วเสร็จ ภายใน ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางประนอม จันทรเชียงมา)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายวิวัฒน์ พัพฒนพงศ์กุล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้ตรวจทานรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายสมบุรณ์ หลวงบุญมี)

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านต๋อม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายบุญทิตย์ เมืองชื่อ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๋อม

ผู้รับรองรายงานการประชุม



**แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน
ของ เทศบาลตำบลบ้านด้อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**

คำชี้แจง : แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาบุคลากรและสร้างความผูกพันขอบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการความเห็นของท่าน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๑.๒ อายุ ปี

๑.๓ ช่วงอายุ ☐ ต่ำกว่า ๒๕ ปี ☐ ๒๕ - ๒๙ ปี ☐ ๓๐ - ๓๔ ปี ☐ ๓๕ - ๓๙ ปี
☐ ๔๐ - ๔๔ ปี ☐ ๔๕ - ๔๙ ปี ☐ ๕๐ - ๕๔ ปี ☐ ๕๕ ปี ขึ้นไป

๑.๔ การศึกษา ☐ ต่ำกว่า ปวช. ☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐ ป.ตรี ☐ ป.โท ☐ ป.เอก

๑.๕ ประเภทบุคลากร

- ☐ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ☐ ข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่น
- ☐ ลูกจ้างประจำ
- ☐ พนักงานจ้าง

๑.๖ ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

- ☐ บริหารท้องถิ่น
- ☐ อำนวยการท้องถิ่น
- ☐ วิชาการ
- ☐ ททั่วไป
- ☐ ข้าราชการหรือพนักงานครู

๑.๗ สายงาน

ตอนที่ ๒ ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๑. ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๓ ความรู้)

- ☐ ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ☐ ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ☐ ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ☐ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ☐ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ☐ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ☐ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ☐ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ☐ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านต้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

- ☐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ
- ☐ ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ☐ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ☐ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ☐ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ☐ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ☐ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ☐ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
- ☐ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๒. ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๓ ทักษะ)

- ☐ ทักษะการบริหารข้อมูล
- ☐ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ☐ ทักษะการประสานงาน
- ☐ ทักษะในการสืบสวน
- ☐ ทักษะการบริหารโครงการ
- ☐ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ☐ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ☐ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ☐ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๓. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ)

- ☐ มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☐ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ☐ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ☐ การบริการเป็นเลิศ
- ☐ การทำงานเป็นทีม
- ☐ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ☐ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ☐ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ☐ การคิดเชิงกลยุทธ์
- ☐ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ☐ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ☐ การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
- ☐ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ☐ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านด้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

- ☐ การคิดวิเคราะห์
- ☐ การบริหารความเสี่ยง
- ☐ การบริหารทรัพยากร
- ☐ การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย
- ☐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ☐ การวางแผนและการจัดการ
- ☐ การวิเคราะห์และบูรณาการ
- ☐ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
- ☐ การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ☐ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ☐ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ☐ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ☐ ความคิดสร้างสรรค์
- ☐ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ☐ จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ☐ ศิลปะโน้มน้าวใจ
- ☐ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น

๔. ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ตอบอย่างน้อย ๓ งาน)

- ๑)
- ๒)
- ๓)
- ๔)

๕. ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

- ☐ เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม
- ☐ เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม
- ☐ เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน
- ☐ เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน

๖. ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

- ☐ ๓ ชั่วโมง
- ☐ ๖ ชั่วโมง
- ☐ ๑๒ ชั่วโมง
- ☐ ๑๘ ชั่วโมง

๗. ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- ☐ เห็นด้วย
- ☐ ไม่เห็นด้วย



๘. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านความผูกพันต่องาน					
๑. รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
๒. ยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
๓. ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนทำงานอยู่					
๔. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว					
๕. รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง					
ด้านความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
๖. สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
๗. เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา					
๘. หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของตัวเรา					
๙. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร					
๑๐. พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านด้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

๒. ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ตอนที่ ๔ ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา

☐ มากที่สุด (๕) ☐ มาก (๔) ☐ ปานกลาง (๓) ☐ น้อย (๒) ☐ น้อยที่สุด (๑)

*** ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจนี้ ***



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านต๋อม
เรื่อง ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ดังนั้น เพื่อถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลบ้านต๋อม จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป พร้อมกันนี้ ได้ปิดประกาศดังกล่าวให้ประชาชนทราบแล้ว ณ สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม www.tambontom.go.th แล้ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายบุญทิพย์ เมืองซื่อ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๋อม



เทศบาลตำบลบ้านด่อน
เลขรับที่ 3557
วันที่ 29 ก.ย. 2569
เวลา 15.01 น.

ที่ พย ๐๐๒๓.๒/๑ ส.๓๖

สำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา
ศาลากลางจังหวัดพะเยา
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๙

☒ อ. ☐ ปล. ☐ คลัง
☐ ส. ☐ จ. ☐ บ.ก

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง นายกเทศมนตรีเมืองพะเยา
และนายกเทศมนตรีเมืองดอกคำใต้

งานการเจ้าหน้าที่
เลขที่รับ 346
วันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๙
จำนวน ๑ แผ่น

29/9/69

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙

๒. สรุปข้อเสนอแนะการโอนและรับโอน

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ใน การประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนั้น จึงให้เทศบาลถือปฏิบัติตามมติ ก.ท.จ.พะเยา และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. การโอน และการรับโอน ให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน ตามมติ ก.ท.จ. กำหนด ทั้งนี้ ให้รายงานเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาลให้สำนักงาน ก.ท. และ ก.ท.จ.พะเยาทราบภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง

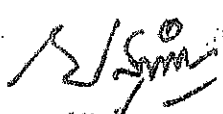
๒. กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัด ให้จัดส่งสำเนาคำสั่งพร้อมสำเนาบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่เทศบาล) ถึงสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา เพื่อดำเนินการตรวจสอบบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลขฯ ก.ท.จ.พะเยา) อย่างน้อย ๕ วัน ก่อนมาขอรับบัตรประวัติฯ เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่ หากไม่สามารถมารับบัตรประวัติฯ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลขฯ ก.ท.จ.พะเยา) สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา จะดำเนินการจัดส่งให้สำนักงาน ก.จังหวัด สังกัดใหม่ เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๓. การอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ อันเนื่องมาจากคำสั่งทางปกครองที่กระทำความผิด ซึ่งออกตามมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ให้ยื่นอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ต่อประธาน ก.ท.จ.พะเยา ตามกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น กรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดเป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น ให้ดำเนินการตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๔. การโอนและการรับโอนขอให้เทศบาลดำเนินการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒.

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ได้ที่ www.Phayaolocal.go.th

ขอแสดงความนับถือ


(นายณรงค์ศักดิ์ สุขสำราญ)

ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา
เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๕๔๔๔ ๙๖๒๓ ต่อ ๑๙

บัญชีการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
การประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙
(กรณีเทศบาลกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนฯ ฉบับเดิมทั้งหมด)

เทศบาลในพื้นที่จังหวัดพะเยา จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด และมีการค่าใช้จ่ายด้านการปฏิบัติงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๑๓ แห่ง

ลำดับ	เทศบาล	อำเภอ	มติ ก.ท.จ.พะเยา
๑	ทต.บ้านต๋อม	เมืองพะเยา	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๒	ทต.แม่กา	เมืองพะเยา	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๓	ทต.ท่าจำปี	เมืองพะเยา	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๔	ทต.เวียง	เชียงคำ	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๕	ทต.ห้วยวน	เชียงคำ	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๖	ทต.เชียงคำ	เชียงคำ	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๗	ทต.ดอกคำใต้	ดอกคำใต้	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๘	ทต.จุน	จุน	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๙	ทต.หงส์หิน	จุน	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๑๐	ทต.ทุ่งรวงทอง	จุน	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๑๑	ทต.รวมใจพัฒนา	แม่ใจ	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๑๒	ทต.เจริญราษฎร์	แม่ใจ	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด
๑๓	ทต.เชียงม่วน	เชียงม่วน	เห็นชอบ กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมทั้งหมด



การพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

การประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับ	เทศบาล	อำเภอ	หลักเกณฑ์	มติ ก.ท.จ.
๑	ทม.พะเยา	อำเภอเมืองพะเยา	ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒	เห็นชอบ
๒	ทต.ท่าวังทอง	อำเภอเมืองพะเยา	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทิพนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่	เห็นชอบ
๓	ทต.บ้านต๋อม	อำเภอเมืองพะเยา	ราชการ ในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี	เห็นชอบ
๔	ทต.บ้านต้า	อำเภอเมืองพะเยา	ตามกรอบแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และปรากฏองค์ประกอบตามที่	เห็นชอบ
๕	ทต.แม่กา	อำเภอเมืองพะเยา	ก.ท. กำหนด ดังนี้	เห็นชอบ
๖	ทต.แม่ปืม	อำเภอเมืองพะเยา	๑.) หลักการและเหตุผล	เห็นชอบ
๗	ทต.สันป่าม่วง	อำเภอเมืองพะเยา	๒.) เป้าหมายการพัฒนา	เห็นชอบ
๘	ทต.บ้านใหม่	อำเภอเมืองพะเยา	๓.) หลักสูตรการพัฒนา	เห็นชอบ
๙	ทต.ท่าจำปี	อำเภอเมืองพะเยา	๔.) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	เห็นชอบ
๑๐	ทต.บ้านสาาง	อำเภอเมืองพะเยา	๕.) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	เห็นชอบ
๑๑	ทต.เชียงคำ	อำเภอเชียงคำ	๖.) การติดตามและประเมินผล	เห็นชอบ
๑๒	ทต.เวียง	อำเภอเชียงคำ		เห็นชอบ
๑๓	ทต.ฝายกวาง	อำเภอเชียงคำ		เห็นชอบ
๑๔	ทต.หย่วน	อำเภอเชียงคำ		เห็นชอบ
๑๕	ทม.ดอกคำใต้	อำเภอดอกคำใต้		เห็นชอบ
๑๖	ทต.บ้านด้า	อำเภอดอกคำใต้		เห็นชอบ
๑๗	ทต.ห้วยลาน	อำเภอดอกคำใต้		เห็นชอบ
๑๘	ทต.หนองหล่ม	อำเภอดอกคำใต้		เห็นชอบ
๑๙	ทต.ห้วยข้าวก่ำ	อำเภอจุน		เห็นชอบ
๒๐	ทต.เวียงลอ	อำเภอจุน		เห็นชอบ
๒๑	ทต.หงส์หิน	อำเภอจุน		เห็นชอบ
๒๒	ทต.จุน	อำเภอจุน		เห็นชอบ
๒๓	ทต.ทุ่งรวงทอง	อำเภอจุน		เห็นชอบ
๒๔	ทต.แม่ใจ	อำเภอแม่ใจ		เห็นชอบ
๒๕	ทต.บ้านเหล่า	อำเภอแม่ใจ		เห็นชอบ
๒๖	ทต.รวมใจพัฒนา	อำเภอแม่ใจ		เห็นชอบ
๒๗	ทต.ป่าแฝก	อำเภอแม่ใจ		เห็นชอบ
๒๘	ทต.เจริญราษฎร์	อำเภอแม่ใจ		เห็นชอบ
๒๙	ทต.ศรีถ้อย	อำเภอแม่ใจ		เห็นชอบ
๓๐	ทต.ปง	อำเภอปง		เห็นชอบ
๓๑	ทต.จิม	อำเภอปง		เห็นชอบ
๓๒	ทต.แม่ยม	อำเภอปง		เห็นชอบ
๓๓	ทต.เชียงม่วน	อำเภอเชียงม่วน		เห็นชอบ
๓๔	ทต.สบง	อำเภอภูซาง		เห็นชอบ
๓๕	ทต.ดงเจน	อำเภอภูพานยาว		เห็นชอบ