



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลยางชุม
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี



ประกาศเทศบาลตำบลยางชุม
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนา พนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ดังนั้น เทศบาลตำบลยางชุม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางการในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลยางชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุนันท์ ทองกลlya)

นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลยางชุม ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลยางชุม โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลยางชุมต่อไป

เทศบาลตำบลยางชุม
อำเภอกุฉินชัย จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๔
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๘
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ	๙
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๑
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๑๓
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๕
- แผนพัฒนากุศลการของเทศบาลตำบลยางชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๑๗
- หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลตำบลยางชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๒๒
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๔
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๓๕

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรมทางไกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตร และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ร่วมกับเทศบาล หรือส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลยางชุม อำเภอกุฉินชัย จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลยางชุม อำเภอกุฉินชัย จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางชุม เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลยางชุม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p><u>ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกิจการสภาเทศบาล</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๔ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- ส่งเสริมอาชีพ- งานฝึกอบรมและพัฒนา <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู <p>๑.๖ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p>๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานรักษาความสะอาด- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	<p>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p><u>ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกิจการสภาเทศบาล</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๔ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ- งานฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน- งานพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู <p>๑.๖ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบ- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p><u>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานควบคุมทะเบียนและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - ไฟฟ้าสาธารณะ - งานช่างโยธา <p><u>๓.๒ งานกิจการประปา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการผลิต - งานซ่อมแซมอุปกรณ์ประปา <p>๔. กองการศึกษา</p> <p><u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการศึกษา - งานวิเคราะห์การศึกษา - งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนการศึกษา 	<p><u>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p><u>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานควบคุมทะเบียนและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานช่างโยธา <p><u>๓.๒ งานกิจการประปา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการผลิต - งานซ่อมแซมอุปกรณ์ประปา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา - งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ - งานจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานวัดผล ประเมินผลทางการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการทางศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริม และควบคุมคุณภาพการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงศาสนา <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการศึกษา - งานวิเคราะห์การศึกษา - งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนการศึกษา - งานปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา - งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ - งานจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานประกันคุณภาพการศึกษา - งานวัดผล ประเมินผลทางการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการทางศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริม และควบคุมคุณภาพการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงศาสนา <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ระบุ
เลขที่ตำแหน่ง เทศบาลตำบลยางชุม อำเภอกุฉินชัย จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	นายสุพรรณม์ เพ็ชรพันธ์	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง
๒	นายคณัย แสงหมี	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น
๓	<u>สำนักปลัด</u> นายสมยศ รักษาพล	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น
๔	นางสาวสุพี แก้วมี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น
๕	นางสาวรสสุคนธ์ ทองมัน	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.
๖	นายโกมินทร์ บุ่งนาม	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.
๗	-ว่าง-	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.
๘	นายภาณุวัฒน์ ขาวขันธุ์	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย	ชง.
๙	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางจินดารัตน์ เดชบัว	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลป)	-
๑๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางณัฐนรีย์ ต้นคำฮัก	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-
๑๑	นายประมวล จั่มมัน	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๑๒	-ว่าง-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-
๑๓	นางสาวชฎารัตน์ ใจสุข	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-
๑๔	นายเกรียงไกร บัวกนก	-	พนักงานขับรถยนต์	-
๑๕	นายวรุฒน์ ทองลั่น	-	พนักงานขับรถยนต์	-
๑๖	-ว่าง-	-	พนักงานขับรถยนต์	-
๑๗	นายจิณฉัตร เหล็กเพชร	-	นักการภารโรง	-
๑๘	นายสุรชิน ไชยกองวงศ์	-	คนงานประจำรถขยะ	-
๑๙	นายประมวล จันทร์แก้ว	-	คนงานประจำรถขยะ	-
๒๐	นายอนุสรณ์ คนชม	-	คนงานประจำรถขยะ	-
๒๑	นางละอองดาว ไชยพิเดช	-	คนงานทั่วไป	-
๒๒	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	-
๒๓	กองคลัง นางสุนิดา สุริยวิริยะ	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น
๒๔	ว่าง	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.
๒๕	ว่าง	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พง./ชง.
๒๖	ว่าง	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	พง./ชง.
๒๗	ว่าง	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พง./ชง.

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๒๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-
๒๙	นางอรกัญญา น้อยมนตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ตรี
๓๐	นางสาวรัชณี คิตจะทำ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ป.ตรี
๓๑	<u>กองช่าง</u> นายฤทธิกร ศรีนวล	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น
๓๒	นายประกาศ สีหานาวี	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.
๓๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายศุภชัย แผงสูงเนิน	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.
๓๔	นายวิจิต พิมพสวัสดิ์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ปวช.
๓๕	นายมงคล แก้วไชยะ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-
๓๖	นายสุรินทร์ คานเพชรทา	-	พนักงานผลิตน้ำปะปา	-
	<u>กองการศึกษา</u>			
๓๗	ว่าง	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น
๓๘	นางสร้อยญา บุพศิริ	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น
๓๙	นางชนกมล ศรีสังข์	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.
๔๐	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางหัตตาทพร แก้วกล้า	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๔๑	นางกิงแก้ว หงษ์ทอง	๔๑-๒-๐๐๒๕	ครู	ค.ศ.๑
๔๒	นางสำราญ ชูระพะ	๔๑-๒-๐๐๒๗	ครู	ค.ศ.๑
๔๓	นางสงวน เป้าป่าเถื่อน	๔๑-๒-๐๐๒๖	ครู	ค.ศ.๑
๔๔	นางดวงดาว ยาศิริ	๔๑-๒-๐๔๑๐	ครู	ค.ศ.๑
๔๕	นางศิรินุช ม่วงสุราษฎร์	๔๑-๒-๐๔๑๒	ครู	ค.ศ.๑
๔๖	นางสำราญ ศรีวิไล	๔๑-๒-๐๔๑๑	ครู	ค.ศ.๑
๔๗	ว่าง	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผดด.
๔๘	ว่าง	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผดด.
๔๙	ว่าง	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผดด.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๕๐	นางสาวศรีประภา ภูวงษ์ไกร	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	
๕๑	นางสุพรรณมา ศิริธรรมโม	-	ผู้ดูแลเด็ก	
๕๒	นางปาณิสรา หล้าบุญมา	-	ผู้ดูแลเด็ก	
๕๓	นางดาวใจ ทองสีดี	-	ผู้ดูแลเด็ก	

บทที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางชุม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลยางชุม ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางชุมทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลยางชุม ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา บุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุม อยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางชุมนุมนั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลยางชุม ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร บุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางชุม มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลยางชุม เป็นการศึกษาค้นคว้า ข้อมูล ประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูล ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญใน ยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

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

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่น ๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการ
กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอน
ในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลยางชุม แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือ
ในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด
พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของ
ยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

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

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

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์สุขภาพ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

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

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคิดเห็นในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลยางชุม จะประสบปัญหาในเรื่องอัตราากำลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

๑. จุดแข็ง (Strengths)

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

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

และต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

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

บทที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางชุม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลยางชุม ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลยางชุม เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทุ่มเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลยางชุม
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ
๕. เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและบุคลากรทุกระดับตามสมรรถนะ และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรคในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๗. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางชุม ให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางชุม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. ฝ่ายการเมือง

- ๑) นายกเทศมนตรี
- ๒) รองนายกเทศมนตรี
- ๓) เลขานุการนายกเทศมนตรี
- ๔) ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี
- ๕) สมาชิกสภาเทศบาล

๒. ฝ่ายข้าราชการประจำ

- ๑) ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- ๒) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๓. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

-

๔. สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- ๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ๒) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
- ๔) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
- ๕) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- ๖) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
- ๗) ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
- ๘) พนักงานจ้าง

๕. กองคลัง ประกอบด้วย

- ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- ๒) นักวิชาการคลังชำนาญการ
- ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
- ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน
- ๕) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- ๖) พนักงานจ้าง

๖ กองช่าง ประกอบด้วย

- ๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ๒) นายช่างโยธาชำนาญงาน
- ๓) พนักงานจ้าง

๗. กองการศึกษา ประกอบด้วย

- ๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- ๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- ๓) นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
- ๔) พนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๕) พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลตำบลยางชุม ดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะที่ทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลยางชุม ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้น ต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลยางชุม อำเภออุดรธานี
ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑.พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	-	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	การฝึก อบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Mapเพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน	✓	-	✓	- ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map			
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	✓	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดลองงาน			
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์	-	-	✓	- จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ เครือข่ายคุณธรรม	✓	✓	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๗ เครือข่าย	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับเทศบาลตำบล ยางชุมด้วยจรรยาบรรณพนักงานเทศบาล	✓	-	✓	- ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ ข้อบังคับ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการ บริการและจัดการชุมชน	✓	✓	✓	- มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม	✓	-	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งไว้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา ๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ ๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager) ๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	-	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	จำนวนกิจกรรมในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมปลูกฝังบุคลากรใหม่ วัฒนธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการทำงาน ร่วมกันและกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องในแต่ละปี (๑ กิจกรรม/ปี)	๑.๑ ประชุมประจำเดือน ๑.๒ กิจกรรม Big cleaning Day ๑.๓ โครงการ/กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	การฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรมกับส่วนราชการอื่นหรือเอกชน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำนวนกิจกรรมในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องในแต่ละปี (๑ กิจกรรม/ปี)	๑.๑ การประชุมผู้บริหารเพื่อสื่อสารนโยบายทิศทางและติดตามผลการดำเนินงานขององค์กร ๑.๒ ประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานและลูกจ้าง ๑.๓ จัดให้มีช่องทางในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียนข่าวสารต่างๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น ๑.๔ โครงการ/กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์	✓	✓	✓	จำนวนกิจกรรม (อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/ปี)	การฝึกอบรมหรือการจัดการประชุมหรือเข้าร่วมอบรม/ประชุมกับส่วนราชการอื่น	ทุกหน่วยงาน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

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

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ ดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑.	โครงการปฐมนิเทศ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างที่ บรรจุแต่งตั้งใหม่	เพื่อเสริมสร้างความ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทศบาลและบทบาท หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	พนักงานเทศบาล ระดับ ๒-๓ ที่บรรจุ แต่งตั้งใหม่ และพนักงานจ้างที่ ได้รับแต่งตั้งใหม่	เท่ากับ พนง. เทศบาล/และ พนักงานจ้างที่ บรรจุแต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	- ทต.ยางชุม - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ท้องถิ่นจังหวัด อุดรธานี	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๒.	จัดประชุมเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อถ่ายทอด ความรู้และสร้างองค์ ความรู้ให้เกิดใน องค์กร	เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ที่มี ในแต่ละบุคคล มีการ สื่อสารที่ดีภายใน องค์กรระหว่าง ผู้บริหารกับพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	พนักงานเทศบาล ระดับ ๒-๔ พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมา บริการ	๕๑ คน	การจัด ประชุม พนักงาน	✓	✓	✓	-	ทต.ยางชุม	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด

๒) หลักยุทธการพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ

ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ ดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑.	โครงการฝึกอบรม สัมมนาการสร้าง องค์กรแห่งการ เรียนรู้และการ จัดการความรู้ใน องค์กร	เพื่อให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้าง ประจำและพนักงาน จ้างมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องการ สร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้และการ จัดการความรู้ใน องค์กร	พนักงานเทศบาล ระดับ ๒ - ๘ พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และ พนักงานจ้างเหมา บริการ	๕๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต. ยางชุม	- ทต. ยางชุม - กรมส่งเสริม - ท้องถิ่นจังหวัด อุดรธานี - หน่วยงานอื่นที่ เป็นส่วนราชการ	การติดตาม ประเมินผล ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๒.	โครงการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติการ ตาม แผนการดำเนินการ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของพนักงาน เทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล	พนักงานเทศบาล ระดับ ๒ - ๘ พนักงานครูเทศบาล	๕๑ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต. ยางชุม	สถาบันพัฒนา บุคลากร	การติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๓.	โครงการสัมมนา ผู้บริหาร/ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของพนักงาน เทศบาลสายงาน ผู้บริหาร	พนักงานเทศบาล ระดับ ๖- ๘	๑๐ คน	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต. ยางชุม	- ทต. ยางชุม - กรมส่งเสริม - ท้องถิ่นจังหวัด อุดรธานี - หน่วยงานอื่นที่ เป็นส่วนราชการ	การติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด

ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ ดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๔.	โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ/หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ ที่รับผิดชอบแต่ละ ตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาความรู้ ของพนักงาน เทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล	พนักงานส่วน เทศบาล ระดับ ๒-๘ พนักงานครู เทศบาล	๒๖ คน	ประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	- ทต.ยางชุม - กรมส่งเสริมฯ - ท้องถิ่นจังหวัด อุดรธานี - หน่วยงานอื่นที่เป็น ส่วนราชการ	การติดตาม ประเมินผล ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑.	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ปลัดเทศบาลระดับ ๘	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด
๒.	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานของ อบท./หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการกฎหมายการบริหารงานของเทศบาล	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารตั้งแต่ระดับ ๖-๘	๗	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด
๓.	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	นักบริหารงานทั่วไป	๒	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด
๔.	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	นักบริหารงานการคลัง	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด
๕.	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	นักบริหารงานช่าง	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด
๖.	หลักสูตรนักบริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	นักบริหารการศึกษา	๒	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด
๗.	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	เจ้าพนักงานป้องกัน	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ ดำเนินการ	หน่วย ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๘.	หลักสูตรนักวิชาการคลังและ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง	นักวิชาการเงิน และบัญชี	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยประชุม	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่นจังหวัด	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๙.	หลักสูตร จพง.การเงินและ บัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง	นักวิชาการเงิน และบัญชี	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยประชุม	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่นจังหวัด	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๑๐.	หลักสูตร จพง.พัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุ	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยประชุม	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่นจังหวัด	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๑๑.	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ/ เจ้าหน้าที่ธุรการหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง	เจ้าพนักงาน ธุรการ	๓	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยประชุม	สถาบันพัฒนา บุคลากร หน่วยงานอื่น ที่เป็นส่วน ราชการ	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๑๒.	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยประชุม	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่นจังหวัด	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ ดำเนินการ	หน่วย ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑๓.	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	นายช่างโยธา	๒	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยงชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นจังหวัด	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๑๔.	หลักสูตรนักวิชาการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษา	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยงชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นจังหวัด	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๑๕.	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	นักพัฒนาชุมชน	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยงชุม	สถาบันพัฒนา หน่วยงานอื่น ที่เป็นส่วน ราชการ	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ครู	๕	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยงชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นจังหวัด	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๑๗.	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล	๕	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยงชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นจังหวัด	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด
๑๘.	หลักสูตรภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา เทศบาลพนักงาน และลูกจ้างทุกคน	๕๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทยอยงชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑๙.	หลักสูตรป้องกันและระงับอัคคีภัยสถานที่ประกอบกิจการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๐	ฝึกอบรม การปฏิบัติ	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด
๒๐.	หลักสูตรคอมพิวเตอร์กับงาน Spread Sheet หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน	พนักงานและลูกจ้างทุกคน	๕๖	ฝึกอบรม การปฏิบัติ	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด
๒๑.	หลักสูตรพนักงานดับเพลิงขั้นก้าวหน้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๒	ฝึกอบรม การปฏิบัติ	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด
๒๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๒	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นจังหวัด	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด

๔) หลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ ดำเนินการ	หน่วย ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑.	หลักสูตรรายนายกเทศมนตรีหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสพการณ์และ กลยุทธ์ในการบริหารงาน	นายกเทศมนตรี	๑	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยงชุม บุคลากร	สถาบันพัฒนา บุคลากร	ไม่มีข้อร้องเรียน
๒.	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสพการณ์และ กลยุทธ์ในการบริหารงาน	รองนายก เทศมนตรี	๒	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยงชุม	สถาบันพัฒนา บุคลากร	รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓.	หลักสูตรประธานสภา/รอง ประธานสภาเทศบาลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และการประชุมสภา เทศบาล ระเบียบกฎหมาย เกี่ยวกับการประชุมสภา	ประธานสภา/ รองประธานสภา	๒	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยงชุม	สถาบันพัฒนา บุคลากร	รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๔.	หลักสูตรเลขานุการสภา/ เลขานุการนายกฯ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และการประชุมสภา เทศบาล ระเบียบกฎหมาย เกี่ยวกับการประชุมสภา	เลขานุการสภา เทศบาล / เลขานุการนายกฯ	๒	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยงชุม	สถาบันพัฒนา บุคลากร	รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๕.	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และการประชุมสภา เทศบาล ระเบียบกฎหมาย เกี่ยวกับการประชุมสภา	สมาชิกสภา เทศบาลทุกท่าน	๑๒	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยงชุม	สถาบันพัฒนา บุคลากร	รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

๕) หลักสูตรด้านการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ ดำเนินการ	หน่วย ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑.	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน	ผู้บริหารท้องถิ่น ประธานสภา รองประธานสภา สมาชิกสภา เทศบาล พนักงาน เทศบาลและ ลูกจ้าง ทุกคน	๖๘	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	ทต.ยางชุม	การติดตาม ประเมินผล ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด และ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒.	หลักสูตรการเตรียมความพร้อมในการจัดจ้างด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ e-GP	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน	นักวิชาการพัสดุ	๑	ฝึกอบรม การปฏิบัติ	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	ทต.ยางชุม	การติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด และ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓.	หลักสูตรการบัญชีระบบคอมพิวเตอร์ (e-LAAS)	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน	ผู้อำนวยการกอง คลัง/นักวิชา การคลัง/จพง. การเงินและบัญชี และพนักงานจ้าง	๕	ฝึกอบรม การปฏิบัติ	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	กรมส่งเสริม ท้องถิ่นจังหวัด อุดรธานี หน่วยงานอื่น ที่เป็นส่วน ราชการ	การติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด และ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๔.	หลักสูตรแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา /หน. ฝ่ายบริหาร การศึกษา/ นักวิชาการศึกษา/ พนักงานครู เทศบาล	๙	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต. ยางชุม	กรมส่งเสริมฯ ท้องถิ่นจังหวัด อุดรธานี หน่วยงานอื่น ที่เป็นส่วนราชการ	ติดตามการทำงาน ประเมินผล ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด และ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๕.	หลักสูตรการอบรม Ltax ๓๐๐ ด้านแผนที่ภาษี	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน	ผู้อำนวยการกอง คลัง/จพง. จัดเก็บ รายได้	๒	ฝึกอบรม ปฏิบัติ	✓	✓	✓	ทต. ยางชุม	กรมส่งเสริมฯ ท้องถิ่นจังหวัด อุดรธานี หน่วยงานอื่น ที่เป็นส่วนราชการ	ติดตามการทำงาน ที่กำหนดตาม ตัวชี้วัด และ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

๖) หลักยุทธศาสตร์พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยดำเนินการ	การติดตามประเมินผล
			ระดับ/ประเภท	จำนวน		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑.	หลักสูตรการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนตระหนักถึงจรรยาบรรณในอาชีพและความมีคุณธรรมจริยธรรม	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน และลูกจ้าง ทุกคน	๖๘	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	ทต.ยางชุม	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒.	หลักสูตรการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การทำงานเป็นทีม สร้างความรักความสามัคคีในองค์กร	ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน และลูกจ้าง ทุกคน	๖๘	ฝึกอบรม	✓	✓	✓	ทต.ยางชุม	ทต.ยางชุม	ติดตามการทำงานที่กำหนดตามตัวชี้วัด และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

บทที่ ๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลยางชุม จะพิจารณาประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งจะปรากฏไว้ในหมวด แผนงาน งาน ในแต่ละส่วนราชการที่จะดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละปีงบประมาณ ดังนี้

๑. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๒. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลยางชุม ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลยางชุม ต้องการผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางชุม ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลตำบลยางชุมต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลยางชุม ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่เทศบาลกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลเชียงใหม่ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาลตำบลยางชุม

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของบุคลากรเทศบาลตำบลยางชุม อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาลตำบลยางชุม เป็นสำคัญ