



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลคำบง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลคำบง

ตำบลคำบง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัด เทศบาลตำบลคำบง



เทศบาลตำบลคำบง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี



www.khambong.go.th



@kbsmartcity



saraban@khambong.go.th



๐๔๒-๑๕๐-๒๐๖



ประกาศเทศบาลตำบลคำบง

เรื่อง ประกาศใช้แผนการพัฒนานุเคราะห์ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลคำบง (ก.ท.จ. อุดรธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ ได้มีมติให้ความเห็นชอบแผนพัฒนานุเคราะห์ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลคำบง เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในเทศบาลตำบลคำบง ให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลคำบง จึงขอประกาศใช้แผนการพัฒนานุเคราะห์ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลคำบง เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคำบง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายรัชชัย ทองทิพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลคำบง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคำบง	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลคำบงจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๒
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๒.๖ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลคำบง	๑๘
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๑
๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลคำบง	๒๑
๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๒๒
๒.๑๐ ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลคำบง	๒๒
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๔
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๔
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน	๓๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๓
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๓
๔.๓ ค่านิยม	๓๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๕
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๑
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๒
๕.๓ ตัวชี้วัด	๔๒
๕.๔ บทสรุป	๔๔

ภาคผนวก

- | | |
|--|----|
| ๑. สำเนาประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี | ๔๕ |
| ๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร | ๔๖ |
| ๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร | ๔๗ |
| ๔. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน | ๔๘ |

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้เทศบาลต้องเผชิญกับบริบทใหม่ที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนและลำดับขั้นอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัว เปิดรับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการทำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเทศบาล

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลคำบง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลคอนศิลา จังหวัดเชียงราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลคำบงมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลคำบง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.ท. กำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคำบง มีการบริหารการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคำบง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลคำบง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคำบง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารเทศบาลเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลคำบงต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลคำบงกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลคำบง และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคำบง

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น จึงทำให้เทศบาลตำบลคำบง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๓) การสาธารณสุข
- ๔) การควบคุมอาคาร
- ๕) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๗) การผังเมือง
- ๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การส่งเสริมกีฬา
- ๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุม

โรคติดต่อ

- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

- ๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่

ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- ๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

เกี่ยวข้อ ดังนี้

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- ๒) การดูแลตลาด
- ๓) การส่งเสริม การฝึก และการส่งเสริมการลงทุน
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

เกี่ยวข้อ ดังนี้

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- และสิ่งแวดล้อม
- ๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

เกี่ยวข้อ ดังนี้

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- ท้องถิ่น
- ๑) การจัดการศึกษา
 - ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ท้องถิ่น

- ๓) การส่งเสริมการศึกษา
- ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- พัฒนาท้องถิ่น
- ๑) การสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่สภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลคำบงจะดำเนินการ

เมื่อพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลแล้ว จึงทำให้เทศบาลตำบลคำบงมีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

(ภายใต้มาตรา ๕๐ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาลฯ)

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

๒.๑ รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

และสิ่งปฏิภูล

๓. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

(ภายใต้มาตรา ๑๖ แห่ง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ)

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

และสาธารณอื่นๆ

และสิ่งแวดล้อม

๒๘. การควบคุมอาคาร
 ๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๓๑. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๒) การกิจกรรม (ภายใต้มาตรา ๕๑ แห่ง พ.ร.บ.เทศบาลฯ)

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำบงมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล จึงทำให้เทศบาลตำบลคำบงดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยเรียงลำดับตามความสำคัญตามผลการสำรวจสูงสุดของความต้องการของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางาน อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๗ คน		
๒. เพศชาย ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๑		เพศหญิง ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๙
๓. ช่วงอายุ	ต่ำกว่า ๒๔ ปี	๑ คน
	๒๕ – ๒๙ ปี	๘ คน
	๓๐ – ๓๔ ปี	๑๒ คน
	๓๕ – ๓๙ ปี	๗ คน
	๔๐ – ๔๔ ปี	๑๒ คน
	๔๕ – ๔๙ ปี	๘ คน
	๕๐ – ๕๔ ปี	๓ คน
	๕๕ ปีขึ้นไป	๖ คน
๔. การศึกษา	ต่ำกว่า ปวช.	๑๖ คน
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๘ คน
	ปวช.	๔ คน
	ปวส.	๔ คน

คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๕
คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๔
คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕
คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๘
คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕
คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๔
คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖
คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓
คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๗
คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๔
คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑
คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑

ปริญญาตรี	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
ปริญญาโท	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๗
ปริญญาเอก	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๕
๕. ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล	๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๘
	พนักงานครูเทศบาล	๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๒
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๙
	พนักงานจ้างทั่วไป	๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๑
๖. ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)		
บริหารท้องถิ่น	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๑
อำนวยการท้องถิ่น	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๒
วิชาการ	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๘
ทั่วไป	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖
ข้าราชการหรือพนักงานครู	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๒

๒. ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ความรู้/คน)

ความรู้ที่จำเป็นในงาน	๔๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๙๔
ความรู้เรื่องกฎหมาย	๒๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๒
ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๒
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๗
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๗
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๕
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๒
ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๒
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๙
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๐
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกฯ	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๒
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๘
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardwareฯ	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๘
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	- คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๒.๒ ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ทักษะ/คน)

ทักษะการบริหารข้อมูล	๒๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๘
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๓๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๖
ทักษะการประสานงาน	๒๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๗
ทักษะในการสืบสวน	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑
ทักษะการบริหารโครงการ	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้	๓๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๑๕
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๑
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๘

๒.๓ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ/คน)

มุ่งผลสัมฤทธิ์	๓๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๔
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๕
การบริการเป็นเลิศ	๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕
การทำงานเป็นทีม	๓๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๙
การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑
ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๘
ความสามารถในการพัฒนาคน	๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๗
การคิดเชิงกลยุทธ์	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐
การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๙
การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๔
การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๘
การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
การคิดวิเคราะห์	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑
การบริหารความเสี่ยง	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
การบริหารทรัพยากร	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๒
การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	- คน	คิดเป็นร้อยละ ๐
การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖
การวางแผนและการจัดการ	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒๙
การวิเคราะห์และบูรณาการ	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๘
การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖
การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕
การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐
ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖
ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖

ความคิดสร้างสรรค์	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๐
ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๘
จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐
ศิลปะโน้มน้าวใจ	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๒
สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๗

๒.๔ ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ งาน/คน)

งานบริหารทั่วไป, งานประชาสัมพันธ์, งานสารบรรณ, งานธุรการ, งานการเจ้าหน้าที่, งานวิเคราะห์นโยบายและแผน, งานเทคโนโลยีสารสนเทศ, งานนวัตกรรม, งานนิติการ, งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, งานบริการสาธารณะ, งานสังคมสงเคราะห์, งานฐานข้อมูล อพ.สธ. (โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ), งานส่งเสริมการเกษตร, งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, งานการเงินการคลัง, งานพัสดุและทรัพย์สิน, งานแผนที่ภาษี, งานพัฒนารายได้, งานสาธารณสุข, งานช่างโยธา, งานบริหารการศึกษา

๒.๕ ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	๒๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔
เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๔
เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๒
เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓

๒.๖ ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

๓ ชั่วโมง	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
๖ ชั่วโมง	๒๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๕
๑๒ ชั่วโมง	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๘
๑๘ ชั่วโมง	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓

๒.๗ ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เห็นด้วย	๕๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๒
ไม่เห็นด้วย	๕ คน	-๑๑- คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๗

๒.๘ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้ตรงกับงานที่ได้ปฏิบัติงานจริง, พัฒนาด้านจิตสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่, ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กรเพิ่มขึ้น, อยากให้มีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานต่างจังหวัด, พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมด้านการสื่อสารในที่สาธารณะ การเป็นพิธีกรในโอกาสต่างๆ

๓. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑ ด้านความผูกพันต่องานและต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านความผูกพันต่องาน)

ที่	รายการ	ระดับ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
๑	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๐	๐	๔ คน (๕.๘๐%)	๒๘ คน (๔๐.๖๐%)	๓๗ คน (๕๓.๖๐%)
๒	ยินดีทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๐	๐	๕ คน (๗.๒๐%)	๒๗ คน (๓๙.๑๐%)	๓๗ คน (๕๓.๖๐%)
๓	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองทำงานอยู่	๓ คน (๔.๓๐%)	๖ คน (๘.๗๐%)	๑๕ คน (๒๑.๗๐%)	๒๔ คน (๒๙%)	๒๕ คน (๓๖.๒๐%)
๔	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๐	๒ คน (๒.๙๐%)	๑๖ คน (๒๓.๒๐%)	๓๓ คน (๔๗.๘๐%)	๑๘ คน (๒๖.๑๐%)
๕	รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง	๐	๐	๕ คน (๗.๒๐%)	๓๖ คน (๕๒.๒๐%)	๒๘ คน (๔๐.๖๐%)
๖	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๑ คน (๑.๔๐%)	๐	๑๓ คน (๑๘.๘๐%)	๓๖ คน (๕๒.๒๐%)	๑๙ คน (๒๗.๕๐%)
๗	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความปลอดภัยของเรา	๐	๐	๑๖ คน (๒๓.๒๐%)	๓๒ คน (๔๖.๔๐%)	๒๑ คน (๓๐.๔๐%)
๘	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา	๑ คน (๑.๔๐%)	๔ คน (๕.๘๐%)	๑๑ คน (๑๕.๙๐%)	๓๑ คน (๔๔.๙๐%)	๒๒ คน (๓๑.๙๐%)
๙	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	๑ คน (๑.๔๐%)	๒ คน (๒.๙๐%)	๑๒ คน (๑๗.๔๐%)	๓๔ คน (๔๙.๓๐%)	๒๐ คน (๒๙%)
๑๐	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๐	๓ คน (๔.๓๐%)	๑๓ คน (๑๘.๘๐%)	๓๖ คน (๕๒.๒๐%)	๑๗ คน (๒๔.๖๐%)

๓.๒ ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ควรสนับสนุนบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง, ควรปรับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจเพื่อเพิ่มความมั่นคงในหน้าที่การงาน, ควรมีการจัดกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันบ่อยขึ้น หรือการละลายพฤติกรรมบ่อยขึ้น

๔. ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา

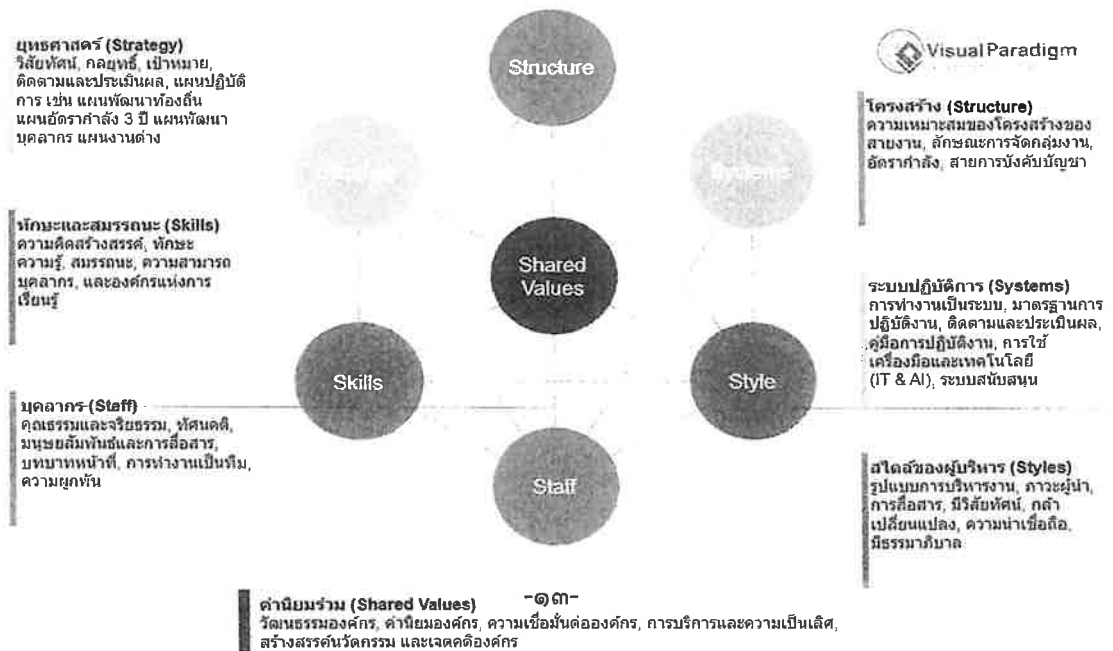
รายการ	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา	๐	๐	๑๒ คน (๑๗.๔๐%)	๓๗ คน (๕๓.๖๐%)	๒๐ คน (๒๙%)

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น เทศบาลตำบลคำบงได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลคำบง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลคำบง

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



๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่างๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่างๆ 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 รูปแบบการบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ บุคลากร (Staff)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ครอบคลุมจำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ องค์กรที่มีบุคลากรเหมาะสมกับงาน ความผูกพันของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม ทักษะคิดต่อการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills)

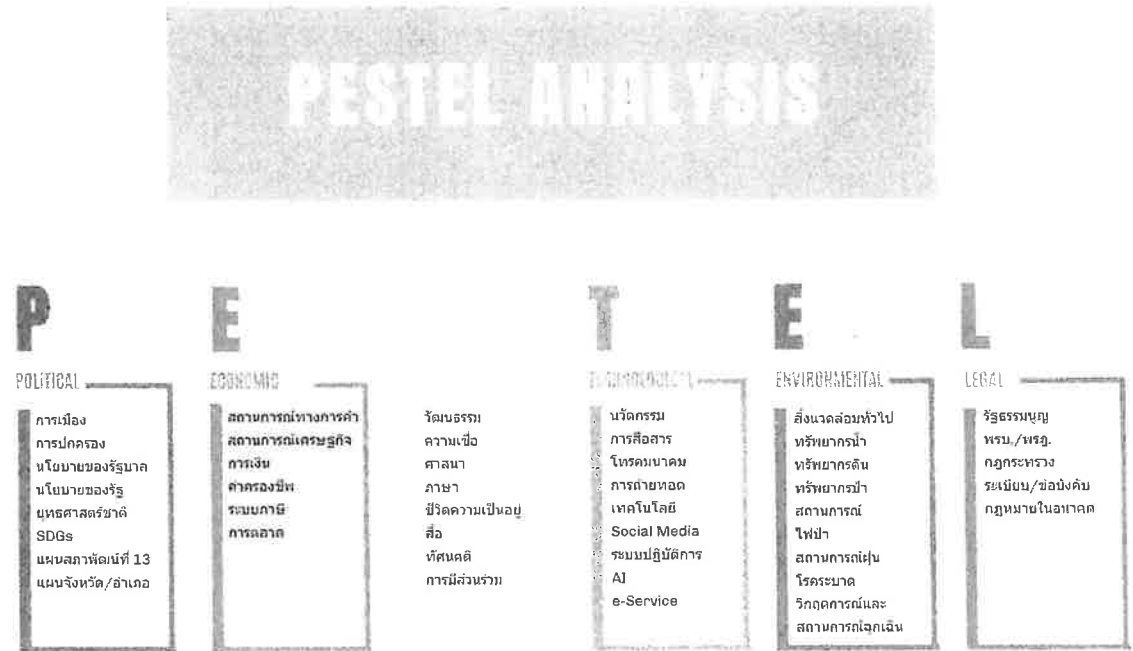
ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนา

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล 7S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลคำบง

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



๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

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

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

สภาพเศรษฐกิจมีผลโดยตรงต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งรายได้จาก ภาษีท้องถิ่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และเงินอุดหนุนจากรัฐ หากเศรษฐกิจขยายตัว รายได้ของท้องถิ่นก็จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาได้มากขึ้น แต่ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้อาจลดลง ขณะที่ความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

โครงสร้างประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นฐาน หรือความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและบริการสาธารณะ

การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องปรับรูปแบบบริการให้ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล AI มีผลต่อรูปแบบ การบริหารงาน และการให้บริการของท้องถิ่น เช่น การพัฒนาระบบบริการประชาชนออนไลน์ ระบบฐาน ข้อมูลกลาง ระบบ บริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากท้องถิ่นสามารถ ปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใสในการ ให้บริการ

๒.๕ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะ หรือภัยพิบัติ มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ปัญหา น้ำท่วม ภัยแล้ง ขยะมูลฝอย หรือมลพิษทางอากาศ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจสำคัญที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศยังทำให้ท้องถิ่นต้องวางแผนรับมือกับความเสี่ยงในระยะยาว

๒.๖ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

กฎหมายและระเบียบต่างๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน และข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ กฎหมายการคลัง ท้องถิ่น กฎหมายพัสดุ หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือ ข้อกำหนดใหม่ๆ อาจส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการทำงาน งบประมาณ และรูปแบบการให้บริการของท้องถิ่น

สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

๑. จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลคำบง ผ่านกรอบ แนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล

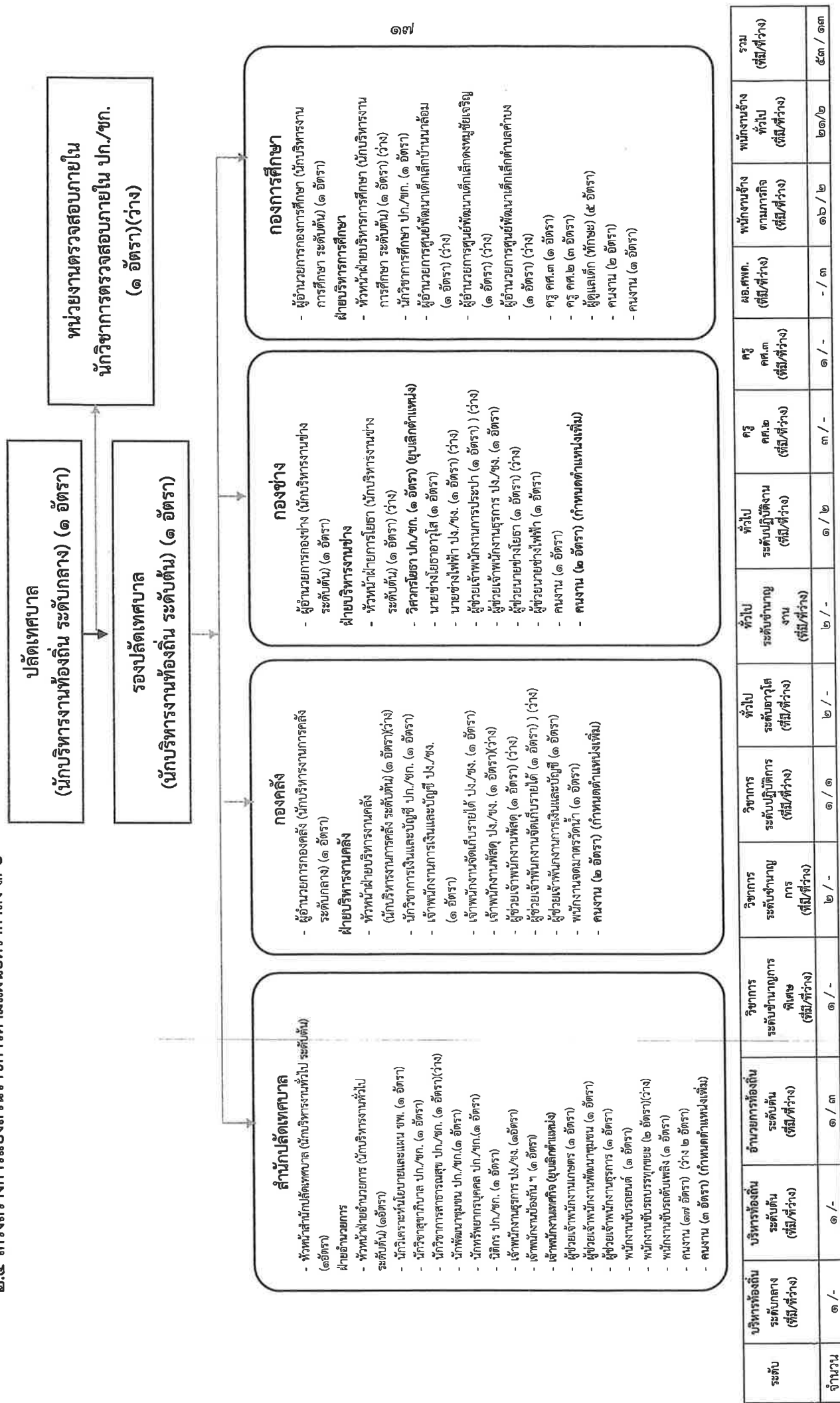
๒. จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลคำบง ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้และจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อ เทศบาล

๓. โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลคำบง ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ และเทศบาลสามารถสร้างเป็นโอกาส หรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๔. อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลคำบง ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสีย ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัด อุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้ทุกส่วนราชการ ๒) มีอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และมีตำแหน่ง ตลอดจนจำนวนอัตรากำลังที่ครอบคลุมต่อการปฏิบัติงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ รถบรรทุกน้ำ รถดับน้ำชุดหลัง รถกระเช้าไฟฟ้า เป็นต้น ๕) ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหาร และการสื่อสารกับบุคลากรที่ชัดเจน ตรงประเด็น พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๑) บุคลากรบางส่วนไม่กระตือรือร้นต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะ ๒) มีงานฝากที่ไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำงานบางคนบางตำแหน่งต้องปฏิบัติงานเยอะเกินความจำเป็น ๓) ผู้บริหารยังรอการตัดสินใจจากนายกเทศมนตรีในหลายงาน ทำให้บางครั้งมีการปฏิบัติงานล่าช้า ๔) บ่อยครั้งที่การประสานงานและการสื่อสารระหว่างส่วนราชการทำให้เข้าใจคลาดเคลื่อน ทำให้ต้องทำงานซ้ำซ้อนจนขาดประสิทธิภาพ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณสำหรับการบริการสาธารณะของภารกิจถ่ายโอนต่างๆ ตาม พรบ. การกระจายอำนาจ ๒) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ AI เข้ามามีส่วนให้การปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น	๑) การเปลี่ยนแปลงนโยบายอันเป็นผลจากการเมืองที่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องไม่เป็นเอกภาพ ๒) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจถ่ายโอนที่มีจำนวนมากและยุ่งยากซับซ้อน ๓) ระเบียบ/ข้อกฎหมาย มีจำนวนมากและเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ตลอดจนแนวทางปฏิบัติยังไม่มี ความชัดเจนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถถือปฏิบัติได้เลย ๔) ภัยธรรมชาติ เช่น วิกฤตการณ์โลกเดือด (Global Boiling), ภาวะหมอกควันไฟป่า เป็นต้น ๕) วิกฤตสงครามของประเทศที่มีอำนาจของโลก

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้งใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิค ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
คนงานทั่วไป	๑๐	๑๓	๑๓	๑๓	๓	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา , กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	๒	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๓	๓	๓	๒	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคำบง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคำบง ()	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงหมูชัยเจริญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงหมูชัยเจริญ ()	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาล้อม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาล้อม ()	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รวม	๗๗	๘๓	๘๓	๘๓	+๗/-๑	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลคำบง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคำบง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลคำบง สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๑๒	๔	๑	๑๙
พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๓	๑	-	๔
พนักงานจ้าง	-	๒๗	๔	๑	-	-	๓๒
รวม	-	๒๗	๖	๑๖	๕	๑	๕๕
คิดเป็นร้อยละ	-	๔๙.๐๙	๑๐.๙๑	๒๙.๐๙	๙.๐๙	๑.๘๑	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลคำบง

เทศบาลตำบลคำบง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลคำบง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สายงานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนที่แท้จริงของเทศบาล ว่ามีบุคลากรในแต่ละสายงานเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจหรือไม่ ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นิติกร ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักวิชาการสุขาภิบาล ๖) นักวิชาการสาธารณสุข ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๒) นักวิชาการศึกษา ๑๓) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑๔) วิศวกรโยธา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๔) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๕) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างไฟฟ้า

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบล ได้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ตลอดจนพนักงานจ้าง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลคำบาง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัย ในเทศบาลตำบลคำบาง และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลคำบาง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนสรรหา พัฒนา และทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ป้องกันปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕๖.๕
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๔	๕๒
วิชาการ	-	๒	๒	-	-	๓	-	-	๗	๓๗.๒๘
ทั่วไป	-	-	-	-	-	๒	๒	-	๔	๔๘.๗๕
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๔	๔๙.๒๕

๒.๑๐ ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลคำบาง

เทศบาลตำบลคำบาง ได้สำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อเทศบาลตำบลคำบางเป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๑๓	๘๒.๖๐	๓.๘๔	๗๖.๘๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๕๘	๙๑.๖๐	๔.๓๑	๘๖.๒๐
วิชาการ	๔.๓๓	๘๖.๖๐	๓.๙๖	๗๙.๒๐
ทั่วไป	๔.๓๓	๘๖.๖๐	๔.๑๖	๘๓.๒๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๓๐	๘๖.๐๐	๔.๒๓	๘๔.๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔.๒๙	๘๕.๘๐	๔.๒๖	๘๕.๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๓.๙๖	๗๙.๒๐	๓.๙๑	๗๘.๒๐
เฉลี่ยรวม	๔.๒๗	๘๕.๔๐	๔.๑๐	๘๒.๐๐
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๑๙		ร้อยละ ๘๓.๘๐	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลคำบง ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตราจ้างและแผนพัฒนาบุคลากร และเตรียมการทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้เทศบาลสามารถวางแผนการสรรหา การพัฒนา และการถ่ายทอดองค์ความรู้ล่วงหน้า ป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	-	-	๑	๑
๒	สายงานการสอน (ครู สังกัด ศพด.ทต.คำบง)	-	-		
รวม		-	๑	๑	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรของเทศบาลตำบลคำบง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคำบงที่ได้เข้ารับการพัฒนาระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลคำบง เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยดังนี้

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

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรท้องถิ่นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามประเภทสายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการ

ตัดสินใจ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ยึดแนวทางตรมประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุน หรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

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

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

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

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

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

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

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

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์สูงกว่า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงพัฒนาในระยะยาว โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะแนวทาง และแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการดูแล

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยให้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์ และการเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงาน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงานในองค์กร และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดียแบบทดสอบ และกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็นการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

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

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนากิจกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคำบง ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยมีจริยธรรมหลัก และจริยธรรมทั่วไป ดังนี้

(ก) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(ข) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๓) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๔) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๕) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลคำบง ได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลคำบง โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษา			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	-ว่าง-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-ว่าง-	-	-	-	-	-	
๒	นายณวัฒน์ ป่าฝิ่ง	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒ ปี ๕ เดือน	-	-	-	+๑	
สำนักปลัดเทศบาล										
๓	นายทินกร สีลาโคตร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	การจัดการทั่วไป	๑๓ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๔	น.ส.เยาวภา พรรคพล	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๕	น.ส.นุชนารถ วงษ์แก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ	รัฐศาสตรบัณฑิต (ปกครอง)	๙ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	
๖	-ว่าง-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	-ว่าง-	-	-	-	-	-	
๗	นายระพีณ บุตรวาระ	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๙ ปี ๒ เดือน	-	-	-	+๑	
๘	น.ส.สุภาภรณ์ ทองสุไย	นักพัฒนาชุมชน	ชก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๙ ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	

๓๐

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๙	น.ส.จิราภรณ์ วงษ์แก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐	จ.อ.ศักดิ์ประเวช วันหา	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค	๙ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๑	น.ส.วิภาวดี พันธุ์บุตร	นิติกร	ปก	นิติศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๙ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๒	น.ส.สุพัตรา ศรีทะนันทอก	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
กองคลัง										
๑๓	น.ส.อาภรณ์ สุวรรณศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๔	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ปก/ชก	-ว่าง-	-	-	-	-	-	
๑๕	น.ส.อรุณา สมทอง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	บัญชีบัณฑิต	๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
๑๖	น.ส.สุพรรณนีย์ ศรีสุราษ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	บัญชีบัณฑิต	๙ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๗	นายพัชร์ศิริกร ทองคำ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๒ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	
๑๘	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	-ว่าง-	-	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง										
๑๙	นายวิรัตน์ สิงห์มี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๙ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๒๐	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	-ว่าง-	-	-	-	-	-	
๒๑	นายสวาท ผดุงเวียง	นายช่างโยธาอาวุโส	อว	ครุศาสตรบัณฑิต	๙ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๒	-ว่าง-	นายช่างไฟฟ้า	ปจ/ชง	-ว่าง-	-	-	-	-	-	
กองการศึกษา										
๒๓	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-ว่าง-	-	-	-	-	-	
๒๔	-ว่าง-	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-ว่าง-	-	-	-	-	-	
๒๕	นายวัฒน์ชัย สารศิริ	นักวิชาการศึกษา	ปค	อุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี	๔ ปี	-	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน										
๒๖	-ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	ปค/ชป	-ว่าง-	-	-	-	-	-	
						รวม	๔	๕	๔	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลคำบง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลคำบง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“การยกระดับข้าราชการและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ทำงานเชิงรุก ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นสู่ความยั่งยืน ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

มิติที่ ๑: การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development): ยกระดับทักษะการทำงานรอบด้าน เช่น ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy), การจัดทำงบประมาณ, และการบริหารจัดการโครงการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

มิติที่ ๒: การบริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Service): ปรับเปลี่ยนทัศนคติของ บุคลากรให้มีจิตบริการ (Service Mind) พร้อมรับฟังปัญหาและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

มิติที่ ๓: การทำงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม (Good Governance): ส่งเสริมค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจให้กับคนในชุมชน

มิติที่ ๔: การสร้างความสุขในองค์กร (Organizational Happiness): จัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม และ ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลคำบงเสริมสร้างค่านิยม “SOCLOSE” สนับสนุนวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร อันจะทำให้บุคลากรทุกคนมองเห็นและสามารถดึงเอาศักยภาพของตนเอง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ดังนี้

S : Skill Development การพัฒนาทักษะ คือการเรียนรู้ ฝึกฝน และเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ทั้งทักษะทางด้านเทคนิค (Hard Skills) ที่ใช้ในการทำงานเฉพาะด้าน เช่น การใช้ AI เข้ามาช่วยในการทำงาน, การวิเคราะห์ข้อมูล, การใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นต้น และทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) เช่น การสื่อสาร, ความเป็นผู้นำ, การแก้ปัญหา, การจัดการกับความเครียด เป็นต้น

O : Ownership ความเป็นเจ้าของ คือความรู้สึกเป็นเจ้าของงานของตนเอง มีเป้าหมาย ผลักดันงานของตนเองให้สำเร็จ ริเริ่มลงมือทำ แก้ปัญหาได้ นำสู่การทำงานอย่างมืออาชีพ สามารถพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้นได้

C : Creativity ความคิดสร้างสรรค์ คือทักษะการคิดนอกกรอบและการประยุกต์ใช้จินตนาการเพื่อสร้างแนวทางใหม่ หรือแก้ปัญหาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์จะช่วยสร้างความแตกต่างและขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กรได้

L : Learning Mindset ทักษะเปิดรับการเรียนรู้ คือกรอบความคิดหรือทัศนคติที่เชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้ตลอดเวลา ซึ่งผู้ที่มีทัศนคตินี้จะมองความล้มเหลวหรืออุปสรรคเป็นโอกาสก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัย และไม่ยึดติดกับองค์ความรู้เดิม ก็จะเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีได้

O : Opportunity การให้โอกาส คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพพัฒนาทักษะ ก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือค้นพบช่องทางการพัฒนาตนเองและงานให้ดีขึ้น โดยเกิดจากการผสมผสานระหว่างความสามารถของบุคคล ทักษะ จังหวะเวลา และความไว้วางใจ

S : Sustainability ความยั่งยืน คือองค์กรที่สามารถปรับตัว รับมือกับความเสียและความท้าทายต่างๆ ได้ดี เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อม วิฤตเศรษฐกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งช่วยสร้างความมั่นคง และความยืดหยุ่นให้กับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ องค์กรที่ยั่งยืน ยังสามารถดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถ สร้างแรงจูงใจ และความผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

E : Ethics คุณธรรมและจริยธรรม คือหลักการและมาตรฐานทางศีลธรรมที่ชี้นำพฤติกรรมของบุคลากร โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประมวลจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ถือปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือคุ้มครองให้การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบที่ถูกต้อง นอกเหนือจากเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นทางการต่างๆ

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบล คำบงและความต้องการของประชาชน

๒) เทศบาลตำบลคำบงมีระบบวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skills) และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

๓) บุคลากรยึดมั่นค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน

๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริม และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลคำบง ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์ร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

[illegible]

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาด้านสมรรถนะของตนเองในรูปแบบออนไลน์หรืออบรมระยะสั้นที่หน่วยงานต้องพัฒนาเพิ่มเติมเช่นอื่น	๑) โครงการฝึกอบรมทางออนไลน์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	-	-	-	การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	สำนักปลัดเทศบาล
ผู้บริหารและบุคลากรได้รับรู้แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่จำเป็นจากผู้ปฏิบัติงานจริงจากต่างองค์กรเพื่อนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม	๒) โครงการอบรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	-	-	-	การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	สำนักปลัดเทศบาล
รวม			๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
องค์กรมีการจัดการองค์ความรู้ในรูปแบบการประกวดการนำเสนอองค์ความรู้ หรือมีระบบสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่รองรับและตอบสนองต่อการจัดการองค์ความรู้	๑) โครงการริเริ่มแห่งการจัดการองค์ความรู้ (Xin Day) ของเทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย	๑) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐) ๒) มีการจัดทำองค์ความรู้ ๓) มีการประมวลอย่างมีระบบ ๔) เก็บข้อมูลไว้บนเว็บไซต์องค์กร	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล
บุคลากรมีความเข้าใจถึงคุณค่าของกระบวนการปฏิบัติหรือการดำเนินงาน และปฏิบัติตามแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง	๒) โครงการ Workshop ด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและเจ้าหน้าที่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	การให้คำปรึกษา แนะนำ (Consulting)	สำนักปลัดเทศบาล
รวม			๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑. ผู้บริหารและบุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจิตอาสา ต่อปีงบประมาณเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. เทศบาลมีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านการเป็นองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑) โครงการส่งเสริมการสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาล ตำบลคำบง ด้วยการอบรมออนไลน์	ร้อยละของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๘	๙๘	๙๘	-	-	-	การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	สำนักปลัดเทศบาล
	๒) โครงการจิตอาสา	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	การฝึกขณะปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
	๓) กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	การฝึกขณะปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
	๔) กิจกรรมแข่งขันกีฬภายในเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	กองการศึกษา
	๕) กิจกรรมรณรงค์ให้ผู้บริหารและผู้อำนวยการเทศบาล เนื่องในวันสงกรานต์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	สำนักปลัดเทศบาล
	๖) โครงการให้ความรู้และตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานจ้าง	ร้อยละของพนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๓๙	-	๓๙	๓,๐๐๐	-	๓,๐๐๐	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล
รวม			๔๖๑	๔๖๒	๔๖๑	๓,๐๐๐	-	๓,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคำบง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๔๑๓,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๗๘,๐๐๐		
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	๒	๒	๒	-	-	-		
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐		
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	๖	๕	๖	๓,๐๐๐	-	๓,๐๐๐		
รวม		๑๒	๑๑	๑๒	๔๒๑,๐๐๐	๒๕๗,๐๐๐	๒๘๖,๐๐๐		

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคำบง พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของบุคลากรทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผน และดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษา และร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่างๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่เทศบาลดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำบง มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการ

เรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำบง กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลคำบงทราบ

โดยให้นายกเทศมนตรีตำบลคำบง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายของเทศบาลตำบลดอนศิลา และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วัน ทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชา/ปี	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๔. ร้อยละของส่วนราชการในเทศบาลตำบลคำบงที่มีนวัตกรรมคู่มือบริการประชาชน หรือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในเทศบาลตำบลคำบง	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

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

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคำบง
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคำบง
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคำบงที่ได้รับความเห็นชอบของ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้นายกเทศมนตรีตำบลคำบงพิจารณา
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ.อุดรธานีทราบ เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

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) วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนดหลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลคำบง
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลคำบง ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาล ตำบลคำบง เสนอนายกเทศมนตรีตำบลคำบง
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรค วิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลคำบง เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำบง มุ่งเน้นการยกระดับ ศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลคำบง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจน การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึก ในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจ ที่อาจ เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสีย กำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลคำบง จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ ของเทศบาลตำบลคำบงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลตำบลคำบงให้มีความเข้มแข็ง ทนสมัย อย่างยั่งยืน

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคำบง โทร. ๐ ๔๒๑๕ ๐๒๐๖

ที่ อต ๗๔๐๐๑/ ๕๕๙

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคำบง

เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม สรุปสาระสำคัญว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลคำบงจำเป็นต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับและพัฒนาบุคลากรในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบกำกับดูแล และติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคตและยั่งยืน

ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำบง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งาน
การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่งที่แนบ

(ลงชื่อ)

(นางสาววิภาวดี พันธุ์บุตร)

นิติกรปฏิบัติการ รักษาราชการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวเยาวภา พรรคพล)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นายทินกร สีลาโคตร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็น/ข้อเสนอแนะของรองปลัดเทศบาลตำบลคำบาง

(ลงชื่อ)

(นายวันนวล ป่าผึ้ง)

รองปลัดเทศบาลตำบลคำบง

ความเห็น/ข้อเสนอแนะของปลัดเทศบาลตำบลคำบง

พอลศิริ

(ลงชื่อ)

(นางพอลศิริ โคตรชมภู)

ปลัดเทศบาลตำบลคำบง

ความเห็น/ข้อสั่งการของนายกเทศมนตรีตำบลคำบง

อรรถชัย

(ลงชื่อ)

(นายอรรถชัย ทองทิพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลคำบง

สำเนาฉบับ



คำสั่งเทศบาลตำบลคำบง

ที่ ๒๒๙ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนานักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำบง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

(๑) นายกเทศมนตรีตำบลคำบง	ประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศมนตรีตำบลคำบง	กรรมการ
(๓) รองปลัดเทศมนตรีตำบลคำบง	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
(๗) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
(๘) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
(๙) นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคอบคลุมของพนักงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑.๓ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ ติดตามประเมินผลตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

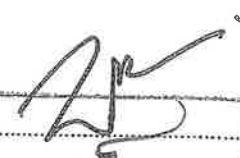
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙



(นายธวัชชัย ทองทิพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลคำบง

ปลัดเทศบาล.....	
รองปลัดเทศบาล.....	
หัวหน้าสำนักงานปลัด.....	
หัวหน้าฝ่าย.....	
ตรวจ/ทาน.....	2๗
ร่าง/พิมพ์.....	



อำนาจุ๋อบั๋น

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคำบง อำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี

ที่ อต ๗๔๐๐๑/๓๔๐

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลคำบง ที่ ๒๒๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลคำบง โดยได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการฯ ซึ่งมีหน้าที่วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลรวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลคำบง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายธวัชชัย ทองทิพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลคำบง

(นายวิรัตน์ สิงห์พิย)
ผู้อำนวยการกองช่าง

(นางสาวอาภรณ์ สุวรรณศรี)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ปลัดเทศบาล.....	๒๕/๖/๖๙
รองปลัดเทศบาล.....	๒๕/๖/๖๙
หัวหน้าสำนักปลัด.....	๒๕/๖/๖๙
หัวหน้าฝ่าย.....	๒๕/๖/๖๙
ตรวจ/ทาน.....	๒๕/๖/๖๙
ร่าง/พิมพ์.....	๒๕/๖/๖๙

๒๕/๖/๖๙

๒๕/๖/๖๙

๒๕/๖/๖๙

๒๕/๖/๖๙

๒๕/๖/๖๙

๒๕/๖/๖๙

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลคำบง

.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งที่ ๒๒๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุงแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมของพนักงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภทระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑.๓ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ ติดตามประเมินผลตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ : เรื่อง เพื่อพิจารณา

- พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ของเทศบาลตำบลคำบง

.....
.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องอื่นๆ

.....
.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคำบง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	คณะกรรมการ
๑	นายรัชชัย ทองทิพย์	นายกเทศมนตรีตำบลคำบง	ประธานคณะกรรมการ
๒	นายนวดล ป่าผึ้ง	รองปลัดเทศบาลตำบลคำบง	คณะกรรมการ
๓	นางสาวอาภรณ์ สุวรรณศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔	นายวิรัตน์ สิงห์มี	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕	นายนวดล ป่าผึ้ง	รองปลัดเทศบาล รักษาการ แทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๖	นายทินกร สีลาโคตร	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๗	นางสาวเยาวภา พรรคพล	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘	นางสาวสุพัตรา ศรีทะนันทอก	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าประชุม

๑ นางพุลศิริ โคตรขมภู ปลัดเทศบาลตำบลคำบง คณะกรรมการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อถึงกำหนดเวลาประชุมคณะกรรมการพร้อมกันที่ห้องประชุม โดยมี นายรัชชัย ทองทิพย์
นายกเทศมนตรีตำบลคำบง ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม และประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑.เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี คำสั่งเทศบาลตำบลคำบง
ที่ ๒๒๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยคณะกรรมการมี
ดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------|------------------|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลคำบง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาลตำบลคำบง | คณะกรรมการ |
| ๓.รองปลัดเทศบาลตำบลคำบง | คณะกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |

๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลคำบง
๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการและเลขานุการ
ผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามาตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึงเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อย ครบถ้วนหัวข้อดังนี้

๑.กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบครัวของพนักงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท โดย
การได้รับการพัฒนาน้อยในหลังสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้
พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ

๑.๒ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้า รับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาการสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นๆที่ เหมาะสม

๑.๓ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงาน
เทศบาล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การ
พัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ ติดตามประเมินผลตรวจสอบผลการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ของการพัฒนาความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของฝ่ายรับการพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ໄມ້ -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

**ประธานคณะกรรมการ
นายกเทศมนตรี**

-พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒
ของเทศบาลตำบลคาง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วน
หนึ่งที่จะกำหนดทิศทาง การพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงาน
ของตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ที่มีอยู่ให้ยิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญใน
การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันที่ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลคาง ให้มีความชัดเจนจึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง
เป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณา

ในการวางแผนและยุทธศาสตร์ การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา

**รองปลัดเทศบาล
คณะกรรมการ** -การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่เห็นควรให้จัดทำแผนการฝึกอบรมทุกสายงานในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ส่วนงบประมาณนั้นเราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่อไปขอให้สำนักปลัดเทศบาลเจ้าของงานเป็นผู้รายงานแผนพัฒนา บุคลากร

**หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและ
เลขานุการ** -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขอมอบหมายนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นผู้รายงานครับ

**นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ** -ขอรายงานร่างแผนพัฒนาพนักงานบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามที่ได้แนบมาพร้อมกับวาระแล้วให้ทุกท่าน พิจารณาพร้อมๆ กัน ตามหัวข้อดังนี้ค่ะ

๑. หลักการและเหตุผล
๒. การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร
๓. หลักสูตรพัฒนาบุคลากร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๕. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์ เทศบาลตำบลคำบง

เทศบาลตำบลคำบง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะมาสอดส่องถึงสภาพของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต

“เป็นองค์กรที่ทำงาน ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มั่นคงและยั่งยืน”

พันธกิจเทศบาลตำบลคำบง

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐาน ตามความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของตำบลในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหาร การจัดการตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาประชาชนให้สามารถพึ่งตนเองได้และชุมชนเข้มแข็ง

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาตำบล

๑.การคมนาคมสะดวก

๒.ระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง

๓.การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๔.การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๖.ส่งเสริมการศึกษาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี

๗.ประชาชนมีสุขภาพดี

๘.จัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษและมีความยั่งยืน

๙.ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

๑๐.ผู้ด้อยโอกาสผู้สูงอายุได้รับการดูแล

คำขวัญเทศบาลตำบลคำบาง

“มูลนิธิชัยพัฒนา ถิ่นเกษตรก้าวหน้า ชาวประชามั่นในคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ลือเลื่องแชมป์โลกเจ็ดสกี”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลคำบาง มียุทธศาสตร์การพัฒนาจำนวน ๘ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ด้านแหล่งน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ด้านเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ด้านสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ด้านสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๖	ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๗	ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๘	ด้านการเมืองและการบริหาร

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการผลิตจากการเกษตรในชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้
๒. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการได้มาตรฐาน
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และการสงเคราะห์ต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๕. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ บุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาและมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๗. การจัดการศึกษา ควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว
๘. การดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

นโยบายพัฒนาของคณะผู้บริหารท้องถิ่น มีดังนี้

๑. นโยบายด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๑ จัดให้มีระบบจัดเก็บขยะ สถานที่ทิ้งขยะเพื่อควบคุมดูแลความสะอาดและพัฒนาสิ่งแวดล้อมของชุมชนให้ดีขึ้น
 - ๑.๒ ปรับปรุงภูมิทัศน์ พัฒนาแหล่งน้ำ ให้เป็นที่พักผ่อนและแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล
 - ๑.๓ ส่งเสริมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยทุกหมู่บ้าน
๒. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๒.๑ จัดสวัสดิการเพื่อการศึกษาเรียนฟรีตาม พ.ร.บ.การศึกษาฯ
 - ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษา และร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน
 - ๒.๓ พัฒนาศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐานทุกศูนย์
 - ๒.๔ ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของชุมชน
 - ๒.๕ ส่งเสริมร่วมพัฒนา และรักษาสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๓. นโยบายด้านสุขภาพ และสาธารณสุข
 - ๓.๑ ส่งเสริมสาธารณสุขมูลฐานอย่างทั่วถึง และได้มาตรฐาน
 - ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน
 - ๓.๓ สนับสนุนให้มีรถบริการรับ - ส่ง ผู้ป่วยฉุกเฉินให้กับประชาชนในเขตตำบลคำบงตลอด ๒๔ ชั่วโมง
 - ๓.๔ สนับสนุนอุปกรณ์การออกกำลังกาย และเล่นกีฬาให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
 - ๓.๕ สนับสนุนให้มีลานกีฬา และกิจกรรมด้านกีฬา ทุกหมู่บ้าน
 - ๓.๖ สนับสนุนกองทุนแม่ของแผ่นดินให้มีทุกหมู่บ้าน เพื่อป้องกันปัญหาเสพติด
 - ๓.๗ เพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน
 - ๓.๘ เตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ
๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแบบยั่งยืนและต่อเนื่อง
- ๔.๒ ปรับปรุงตลาดสดบ้านเจริญสุข ให้รองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ
ตำบลคำบง รองรับบริการด้านการขนส่ง และส่งเสริมตลาดนัด
- ๔.๓ ส่งเสริมพัฒนาแรงงานท้องถิ่นให้มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว
- ๔.๔ สนับสนุนส่งเสริมกองทุนข้าวพันธุ์ดี เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับเกษตรกร
- ๔.๕ ส่งเสริมพัฒนาให้การฝึกอบรมปลูกอ้อยปลูกยางพาราหรือพืชเศรษฐกิจ
อื่น เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

๕. นโยบายด้านสังคมสวัสดิการและกีฬา

- ๕.๑ สนับสนุนสวัสดิการเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ผู้ป่วย
เอดส์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- ๕.๒ สร้างสังคมให้เข้มแข็งให้กับชุมชน รวมทั้งลดปัญหาความขัดแย้งใน
ชุมชนสร้างความเสมอภาพ และความเท่าเทียมกันของประชาชน
- ๕.๓ สนับสนุนให้มีสนามกีฬามาตรฐาน เพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬานักเรียน
เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการอบรมเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับผู้นำชุมชน กลุ่มสตรี
ประชาชน นักเรียน เด็ก และเยาวชนอย่างทั่วถึง
- ๕.๕ สนับสนุนให้มีการจัดการแข่งขันกีฬา ให้กับเยาวชนและประชาชนใน
ตำบลคำบงอย่างต่อเนื่อง
- ๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุน และสร้างบทบาทของเด็กสตรี และเยาวชนในชุมชน
ให้มีความเข้มแข็ง

๖. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๖.๑ ปรับปรุงและซ่อมบำรุงถนนทุกสายให้ได้มาตรฐาน
- ๖.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ให้เกษตรกรมีน้ำใช้ในการเกษตรตลอดทั้งปี
- ๖.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน, ไฟฟ้าแสงสว่าง ไฟฟ้า
เพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง
- ๖.๔ ปรับปรุงและซ่อมบำรุงระบบระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๕ ปรับปรุงประปาหมู่บ้าน ให้ประชาชนมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี
- ๖.๖ ก่อสร้างถนนภายในเขตเทศบาล ให้ได้มาตรฐานเพื่อประชาชนสัญจร
ไปมาได้สะดวก
- ๖.๗ ก่อสร้างถนนเพื่อการเกษตร ให้เกษตรกรมีความสะดวกในการขนถ่าย
พืชผลทางการเกษตร

๗. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร

- ๗.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็ก สตรี และเยาวชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๓ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถในการ
ให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๔ ส่งเสริมให้สมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร ได้รับการอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถเข้าใจบทบาทการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน นอกเหนือจากด้านต่างๆที่กล่าวมาแล้ว จะดำเนินการส่งเสริมและอุดหนุนงบประมาณ ให้ส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อบลตำบลแต่การที่จะสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานและกลุ่มอาชีพต่างๆ ต้องเป็นไปตามสถานะการเงินและการคลังของเทศบาล ตำบลคำบางเนื่องจากตำบลคำบางมีงบประมาณที่จำกัดประกอบกับเทศบาลตำบลคำบางมีภาระหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการเป็นจำนวนมาก ทำให้การทำงานตามภาระหน้าที่ต่างๆต้องเป็นไปตามงบประมาณที่เทศบาลตำบลคำบางจัดเก็บเอง และทางรัฐบาลจัดสรรให้

ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และโอกาสจากสภาเทศบาลตำบลคำบางทุกท่านกระผมจะบริหารงานและพัฒนาเทศบาลตำบลคำบาง ด้วยความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่กำลังสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นเทศบาลที่น่าอยู่ โดยอาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นแนวทางยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาบริหารงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้จากทุกภาคส่วน ซึ่งคำแถลงนโยบายครั้งนี้จะส่งผลในภาพรวมของการบริหารงาน และพัฒนาเทศบาลตำบลคำบางจากนี้เป็นต้นไป

๒.๔ ตัวชี้วัด /๒.๕ คำเป้าหมาย/๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

เทศบาลตำบลคำบาง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของการจัดแผนพัฒนาศูนย์กลาง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาศูนย์กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์กลางทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ ความเป็นมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์กลางทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ เรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความสุขในองค์กร

โดยปรากฏยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ๔ รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลคำบาง ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนา ตัวชี้วัด คำเป้าหมาย และกลยุทธ์การพัฒนา ไว้ดังนี้

(๑.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

พันธกิจ : ปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐานตามความ ต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของตำบลในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับการด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึงทั่วถึง
ในเชิงปริมาณ / คุณภาพ

๑. จำนวนร้อยละของถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต ถนนลูกรัง สะพาน ท่อ
ระบายน้ำรางระบายน้ำ บ่อน้ำเสียสาธารณะ ไฟฟ้าส่องสว่างเพิ่ม
มากขึ้น

๒. จำนวนร้อยละในการได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ ซ่อมแซม ถนนลาดยาง	- จำนวนถนนและทางระบายที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ ซ่อมแซม ถนนคอนกรีต	- จำนวนถนนและทางระบายที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๓. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ถนนลูกรัง	- จำนวนถนนและทางระบายที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๔. ก่อสร้างสะพาน ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ บ่อน้ำเสีย	- ประชาชนมีน้ำใช้ในการเกษตร - ความสะดวกรวดเร็วในการคมนาคม
๕. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ	- ประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงในชีวิตประจำวัน
๖. การพัฒนา ติดตั้งและซ่อมแซม ไฟฟ้าส่องสว่าง	- ประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงในชีวิตประจำวัน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองช่าง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการค้าการลงทุน
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นสากล กล
ยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกและพัฒนาด้าน
เทคโนโลยีเพื่อรองรับการค้า การลงทุน และการบริการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การ
พัฒนาด้านการจัดการศึกษาและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพ
ชีวิตที่ดีของประชาชน แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้าง ซ่อมแซมและปรับปรุง
ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(๒.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

พันธกิจ : ปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐานตามความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของตำบลในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ :

๑.จำนวนร้อยละของแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตรเพิ่มมากขึ้น

๒. จำนวนร้อยละความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้น้ำในการอุปโภค - บริโภค และ การเกษตรเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคปรับปรุงและขยายเขตประปา	- ประชาชนมีน้ำสะอาดในการบริโภคอย่างเพียงพอ
๒. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคเจาะบ่อบาดาลขุดสระ คลองส่งน้ำ	- ประชาชนมีน้ำสะอาดในการอุปโภคอย่างเพียงพอ
๓. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรก่อสร้างฝายขุดลอกลำห้วย	- ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองช่าง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

: ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรมยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าการเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวครอบคลุมส่วนท้องถิ่น :กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา ที่ ๕ การพัฒนาพื้นที่ชุ่มน้ำเพื่อการเกษตร และสร้างความหลากหลายทางธรรมชาติรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ

(๓.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ :

ปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐานตามความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของตำบลในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ :

ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ เลี้ยงชีพได้ด้วยตนเองและชุมชนมีความเข้มแข็ง เศรษฐกิจมั่นคง

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ :

๑. จำนวนร้อยละของประชาชนสามารถลดต้นทุนการผลิตทางการเกษตร
๒. จำนวนร้อยละครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๓. จำนวนร้อยละประชาชนกลุ่มอาชีพสามารถสร้างรายได้ รวมทั้งหารายได้เสริมให้กับครอบครัว

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมเงินทุนกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร	- ประชาชนมีความรู้มากขึ้น และได้รับการส่งเสริมด้านการเกษตร
๒. สนับสนุนและพัฒนาธุรกิจ ร้านค้าชุมชนกองทุนต่าง ๆ	- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และพัฒนาธุรกิจภายในชุมชน
๓.การพัฒนาเกษตรอินทรีย์	- ส่งเสริมอาชีพและได้รับความรู้ในการเกษตรเพิ่มขึ้น
๔. พัฒนาอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้	- ประชาชนมีรายได้เสริมและเพิ่มรายได้ในครัวเรือน
๕. พัฒนาสถานที่ธรรมชาติให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว	- สร้างรายได้ให้กับชุมชน รวมถึงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัดฯ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคมมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมกลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและขยายการดำเนินงานยุทธศาสตร์อุดรธานี เมืองผู้สูงอายุคุณภาพดี กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตคนอุดรทุกกลุ่มทุกวัย กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนากลไกการดำเนินงานลดความเหลื่อมล้ำด้านสังคมคนอุดรธานี และกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสังคมคุณภาพชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และทำการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และแนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมให้มีตลาดชุมชนและการจัดตั้งตลาดกลาง

(๔.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

พันธกิจ : ส่งเสริมและพัฒนาประชาชนให้สามารถพึ่งตนเองได้และชุมชนเข้มแข็ง

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ เลี้ยงชีพได้ด้วยตนเองและชุมชนมีความเข้มแข็ง เศรษฐกิจมั่นคง

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ:

- ๑.จำนวนร้อยละของประชาชนที่ปลอดภัย ห่างไกลจากยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น
- ๒.จำนวนร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่ได้รับการช่วยเหลือมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
- ๓.จำนวนร้อยละของการเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ มีจำนวนลดลง
- ๔.จำนวนร้อยละของประชาชนที่มีการดำเนินชีวิตประจำวันตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีจำนวนเพิ่มขึ้น
- ๕.จำนวนร้อยละของครัวเรือนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีจำนวนเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- ลดปัญหายาเสพติดในเขตพื้นที่ จำนวนผู้ติดยาเสพติดลดลง
๒. จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	- ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์
๓. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- จำนวนอุบัติเหตุในพื้นที่ลดลง รวมถึงภัยพิบัติต่าง ๆ ก็มีจำนวนลดลง
๔. แก้ไขปัญหาความยากจน	- ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๕. สร้างความเข้มแข็งให้หมู่บ้าน / ชุมชน	- หมู่บ้าน/ชุมชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- ประชาชนดำเนินชีวิตประจำวันด้วยความพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในทรัพย์สินของประชาชนและสาธารณสมบัติ กลยุทธ์ที่ ๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และจัดระเบียบทางสังคมและกลยุทธ์ที่ ๒ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน แนวทางการพัฒนาที่ ๒ เสริมสร้างความสงบสุขในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งและบทบาทของครอบครัว สตรี ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันทางสังคมในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งปลูกจิตสำนึกในความรัก ความสามัคคีและความเป็นไทย

(๕.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

พันธกิจ: ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตดี

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ :

๑. จำนวนร้อยละของประชาชนที่ปลอดภัยจากโรคติดต่อเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนร้อยละของปริมาณขยะมีจำนวนลดลง
๔. จำนวนร้อยละของประชาชนที่ได้รับการทางสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

พันธกิจ : ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตดี

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ :

๑. จำนวนร้อยละของประชาชนที่ปลอดภัยจากโรคติดต่อเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนร้อยละของปริมาณขยะมีจำนวนลดลง
๔. จำนวนร้อยละของประชาชนที่ได้รับการทางสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ	- จำนวนร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพดี แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยเพิ่มขึ้น
๒. การส่งเสริมสุขภาพ กายและใจ	- จำนวนร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพกายและใจที่ดีเพิ่มขึ้น
๓. การจัดระบบการเก็บ และกำจัดขยะ	- ปริมาณขยะมูลฝอยมีจำนวนลดลง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคมมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตคนอุดรทุกกลุ่มทุกวัย

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุน การกีฬาและการเสริมสร้าง สุขภาพอนามัย การจัดกิจกรรมการส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ

(๖.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พันธกิจ : ส่งเสริมการศึกษาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณี

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับการศึกษารวมถึงการส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ :

๑. จำนวนร้อยละของประชาชนได้รับการส่งเสริมและการจัดคุณภาพ การศึกษาเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพแข็งแรงเพิ่มมากขึ้น
๓. จำนวนร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมด้านการกีฬาเพิ่มมากขึ้น
๔. จำนวนร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมประเพณี ไทย ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา	- จำนวนร้อยละของประชาชนได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
๒. จัดการบริหารการศึกษาตามที่ได้รับ การถ่ายโอน	- จำนวนร้อยละของประชาชนได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา	- จำนวนร้อยละของประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๔. การสนับสนุนงานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น	- ส่งเสริม สนับสนุนงานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัดและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคมมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตคนอุดรทุกกลุ่มทุกวัยกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนากลไกการดำเนินงานลดความเหลื่อมล้ำด้านสังคมคนอุดรธานี และกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสังคมคุณภาพชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาและการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม พื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี ขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น และแนวทางการพัฒนาที่ ๒ ปลุกจิตสำนึกของประชาชน เยาวชน ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมที่ดี

(๗.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ : การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษและมีความยั่งยืน



เป้าประสงค์ : ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลและยั่งยืนไม่เป็นมลพิษ

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ :

๑. จำนวนร้อยละของกิจกรรมที่ส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนร้อยละของประชาชนที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการดูแลรักษาบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างถูกต้องมีจำนวนเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนร้อยละของการพัฒนาเกษตรอินทรีย์มีเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- ทรัพยากรธรรมชาติมีความสมดุลและยั่งยืน
๒. การฟื้นฟูและป้องกันการพังทลายของดิน	- ไม่มีการพังทลายของดิน
๓. การพัฒนาเกษตรอินทรีย์	- การเกษตรอินทรีย์มีการพัฒนามากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัดฯ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนกลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์ พื้นฟูและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและบริหารจัดการมลพิษ และกลยุทธ์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

เพิ่มความสมบูรณ์และพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ป่าสงวนแห่งชาติ รวมทั้งการป้องกันไฟป่า และการจัดทำแนวเขตป่าอนุรักษ์ที่ชัดเจนและป้องกันรักษาป่าเชิงรุก

แนวทางการพัฒนาที่ ๒

ฟื้นฟูทรัพยากรดินและการใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และเผยแพร่ความรู้เทคโนโลยีในการฟื้นฟู บำรุงดิน และการปลูกหญ้าแฝกตามแนวพระราชดำริ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓

ปลูกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนัก และช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการ

พันธกิจ : พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนรวมถึงการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนา

ตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ/คุณภาพ :

๑. จำนวนร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเรื่องการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น
๔. จำนวนร้อยละของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นรวมถึงการจัดระเบียบชุมชนและสังคมด้วย
๕. จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ศาสตร์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน	- ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น รวมถึงส่งเสริมประชาธิปไตย
๒. พัฒนาบุคลากรและองค์กร	- บุคลากรมีประสิทธิภาพและองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี
๓. อำนวยความสะดวกในการให้บริการและความพร้อมของสำนักงาน	- ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการประชาชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัดฯ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและสาธารณสมบัติ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และแนวทางการพัฒนาที่ ๗ การจัดทำฐานข้อมูลทุกด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- (๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- (๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- (๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วน

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลคำบง มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคำบง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาศูนย์การให้บริการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

โดยปรากฏยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ๔ รายเอียดตามตาราง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๓	๓				การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรจัดการงานทั่วไป หลักสูตรศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการ หลักสูตรครูชำนาญการพิเศษ หลักสูตรผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๓	๓	๓	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติงานของทุกสายงานตามห่วงโซาการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรม การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) กิจกรรมประชุม ถ่ายทอดนโยบายการ บริหารงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา กับเจ้าหน้าที่	๑) กิจกรรมการประชุม ประจำเดือน	จำนวนครั้งในการประชุม	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๔๕	๔๕	๔๕	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินงานการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) กิจกรรมการสร้างส่วนราชการ เป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัด	ร้อยละของบุคลากรที่เผยแพร่ผลงานของตนเอง (ร้อยละ ๕๐)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ		องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม		กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ สถาบันการศึกษา
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) การพัฒนาองค์ความรู้ การรายงานผล การฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์ผลการร่วมงานทราบ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ		องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินงาน การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) กิจกรรมการสร้าง ส่วนราชการ เป็นองค์กร เรียนรู้ เช่น การจัดทำ คู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้บุคลากรใน สังกัด	ร้อยละของบุคลากรที่ เผยแพร่งานของตนเอง (ร้อยละ ๕๐)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ		องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่าน การเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม		กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ส่วนท้องถิ่น หรือ สถาบันการศึกษา
๒) ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) การพัฒนาองค์ ความรู้ การรายงานผล การฝึกอบรม และ ประชาสัมพันธ์ผลการ ฝึกอบรมให้ เพื่อน ร่วมงานทราบ	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่าน การเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ		องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
รวม			๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-			

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคำบง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ				หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	รวม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	รวม	
๑	พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๖	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๙	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๙	-	-	-	-	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๑๒	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	
รวม		๑๒	๑๒	๑๒	๓๖	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	

**กรรมการและเลขานุการ :
หัวหน้าสำนักปลัด**

- พิจารณารายละเอียดเล่มแผนพัฒนาพนักงานบุคลากร ๓ ปี
รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ
ลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

ประธานคณะกรรมการ :
นายกเทศมนตรี

ตามที่นักทรัพยากรบุคคลรายงานข้อมูลร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ท่านใดมีข้อเพิ่มเติมหรือแก้ไข ใน
หัวข้อใดไหมครับ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม :

เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
ประธาน :

เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ
ถ้าไม่มี ผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวสุพัตรา ศรีหะนีทอก)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวเยาวภา พรรคพล)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายทินกร สีลาโคตร)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายรัชชัย ทองทิพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลคำบง





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคำบง โทร ๐๔๒ - ๑๕๐๒๐๖
ที่ อด ๗๔๐๐๑/๖๓/๐ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง สำรองความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน เทศบาลตำบลคำบง ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๑

เรียน ปลัดเทศบาล, หัวหน้าส่วนราชการ, พนักงานเทศบาลตำบลคำบง

เรื่องเดิม

ด้วยเทศบาลตำบลคำบง ต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๑) เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความรู้ของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น งานการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการฯ ขึ้นมา

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การรวบรวมข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม และระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสะท้อนความต้องการที่แท้จริง งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำ "แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐" แนบมาพร้อมนี้

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและสั่งการ ดังนี้

- ๓.๑ เห็นชอบให้ใช้แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันฯ แนบท้ายบันทึกข้อความนี้
- ๓.๒ มอบหมายให้ทุกส่วนราชการ แจกบุคลากรในสังกัด (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง) กรอกข้อมูลแบบสำรวจฯ ให้ครบถ้วน
- ๓.๓ มอบหมายให้ส่งแบบสำรวจที่กรอกข้อมูลแล้วคืน งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ภายในวันที่ (ระบุวันที่กำหนดส่ง) เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายรัชชัย ทองทิพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลคำบง

ปลัดเทศบาล.....
รองปลัดเทศบาล.....
หัวหน้าสำนักปลัด.....
หัวหน้าฝ่าย.....
ตรวจ/ทาน.....
ร่าง/พิมพ์.....

15 ก.ค. ๖๙

15 ก.ค. ๖๙

15



แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน
ของเทศบาลตำบลคำบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

คำชี้แจง : แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาบุคลากรและสร้างความผูกพันขอบุคลากรต่อองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น 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
- ☒ ทั่วไป
- ☐ ข้าราชการหรือพนักงานครู

๑.๗ สายงาน

ตอนที่ ๒ ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๑. ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๓ ความรู้)

- ☒ ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ☒ ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ☐ ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ☐ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ☐ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ☐ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

- ☐ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ☐ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ☐ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- ☒ 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

- ☐ การคิดวิเคราะห์
- ☒ การบริหารความเสี่ยง
- ☐ การบริหารทรัพยากร
- ☐ การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- ☐ 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. ยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ		/			
๓. ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนทำงานอยู่		/			
๔. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว		/			
๕. รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง		/			
ด้านความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
๖. สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	/				
๗. เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา	/				
๘. หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของตัวเอง		/			
๙. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร		/			
๑๐. พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		/			

๒. ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ตอนที่ ๔ ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา

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

*** เทศบาลตำบลคำบงขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจนี้ ***



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคำบง

ที่ อต ๗๔๐๐๑/๖๗๓

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน เทศบาลตำบลคำบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคำบง

เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ที่อด ๗๔๐๐๑/ ๖๗๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง ขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน เทศบาลตำบลคำบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยแนบ “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลคำบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒” นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจข้างต้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้สรุปผลการสำรวจดังกล่าวปรากฏตามบทสรุปสำหรับผู้บริหารที่แนบท้ายนี้

ระเบียบ/กฎหมาย

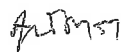
๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๒. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๓. มติที่ประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๔. ประกาศ ก.ท.จ.อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลคำบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

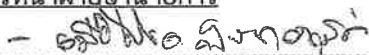
(ลงชื่อ)



(นางสาวสุพัตรา ศรีทะนันทอก)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

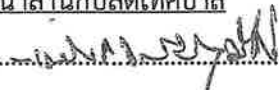
-  ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

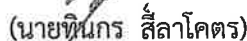

(นางสาวเยาวภา พรอคพล)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-  ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)


(นายทินกร สีสาคู)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็น/ข้อเสนอแนะของรองปลัดเทศบาลตำบลคำบง

- อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายเนตรล ป่าผึ้ง)

รองปลัดเทศบาลตำบลคำบง

ความเห็น/ข้อเสนอแนะของปลัดเทศบาลตำบลคำบง

อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางพุลศิริ โคตรชมพู)

ปลัดเทศบาลตำบลคำบง

ความเห็น/ข้อสั่งการของนายกเทศมนตรีตำบลคำบง

อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายธวัชชัย ทองทิพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลคำบง

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน เทศบาลตำบลคำบาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

การสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน เทศบาลตำบลคำบาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลคำบาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำบาง ตลอดจนกำหนดทิศทางเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กรให้สามารถอยู่ร่วมกัน พร้อมพัฒนาเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นต่อไป จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

สำหรับบุคลากรทุกคน

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๗ คน		
๒. เพศชาย ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๑	เพศหญิง ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๙	
๓. ช่วงอายุ	ต่ำกว่า ๒๔ ปี	๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๕
	๒๕ - ๒๙ ปี	๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๔
	๓๐ - ๓๔ ปี	๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕
	๓๕ - ๓๙ ปี	๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๘
	๔๐ - ๔๔ ปี	๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕
	๔๕ - ๔๙ ปี	๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๔
	๕๐ - ๕๔ ปี	๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖
	๕๕ ปีขึ้นไป	๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓
๔. การศึกษา	ต่ำกว่า ปวช.	๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๗
	มัธยมศึกษาตอนปลาย ๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๔
	ปวช.	๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑
	ปวส.	๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑
	ปริญญาตรี	๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
	ปริญญาโท	๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๗
	ปริญญาเอก	๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๕
๕. ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล	๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๘
	พนักงานครูเทศบาล	๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๒
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๘
	พนักงานจ้างทั่วไป	๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๑
๖. ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)		
	บริหารท้องถิ่น	๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๑
	อำนวยการท้องถิ่น	๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๒
	วิชาการ	๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๘
	ทั่วไป	๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖

๒. ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ความรู้/คน)

ความรู้ที่จำเป็นในงาน	๔๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๙๔
ความรู้เรื่องกฎหมาย	๒๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๒
ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๗
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการ	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๗
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ	๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๕
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑
ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๒
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๙
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๐
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอก	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๘
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๘
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	- คน	คิดเป็นร้อยละ ๐

๒.๒ ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ทักษะ/คน)

ทักษะการบริหารข้อมูล	๒๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๘
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๓๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๖
ทักษะการประสานงาน	๒๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๗
ทักษะในการสืบสวน	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑
ทักษะการบริหารโครงการ	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้	๓๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๑๕
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๑
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์วิทยาศาสตร์	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๘

๒.๓ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ/คน)

มุ่งผลสัมฤทธิ์	๓๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕๖.๑๔
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๔๒.๑๐
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๔๐.๓๕
การบริการเป็นเลิศ	๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๒๑.๐๕
การทำงานเป็นทีม	๓๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕๗.๘๘
การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๗.๐๑
ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๕.๗๘
ความสามารถในการพัฒนาคน	๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓๑.๕๗
การคิดเชิงกลยุทธ์	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๐๓
การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓.๕๐
การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓๘.๕๙
การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๗.๕๔
การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๒.๒๘
การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๐๓
การคิดวิเคราะห์	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๗.๐๑
การบริหารความเสี่ยง	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๐๓
การบริหารทรัพยากร	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๐.๕๒
การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	- คน	คิดเป็นร้อยละ	๐
การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕.๒๖
การวางแผนและการจัดการ	๑๑ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๙.๒๙
การวิเคราะห์และบูรณาการ	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๒.๕๘
การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕.๒๖
การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๒๑.๐๕
การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓.๕๐
ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕.๒๖
ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๓ คน	คิดเป็นร้อยละ	๕.๒๖
ความคิดสร้างสรรค์	๔ คน	คิดเป็นร้อยละ	๗.๐๑
ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๕.๗๘
จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	๒ คน	คิดเป็นร้อยละ	๓.๕๐
ศิลปะโน้มน้าวใจ	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ	๑๐.๕๒
สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ	๘.๗๗

๒.๔ ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ งาน/คน)

งานบริหารทั่วไป, งานประชาสัมพันธ์, งานสารบรรณ, งานธุรการ, งานการเจ้าหน้าที่, งานวิเคราะห์นโยบายและแผน, งานเทคโนโลยีสารสนเทศ, งานนวัตกรรม, งานนิติการ, งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, งานบริการสาธารณะ, งานสังคมสงเคราะห์, งานฐานข้อมูล อพ.สธ. (โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ), งานส่งเสริมการเกษตร, งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, งานการเงินการคลัง, งานพัสดุและทรัพย์สิน, งานแผนที่ภาษี, งานพัฒนารายได้, งานสาธารณสุข, งานช่างโยธา, งานบริหารการศึกษา

๒.๕ ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	๒๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๔
เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๙
เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๒
เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓

๒.๖ ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

๓ ชั่วโมง	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓
๖ ชั่วโมง	๒๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๕
๑๒ ชั่วโมง	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๘
๑๘ ชั่วโมง	๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๓

๒.๗ ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เห็นด้วย	๕๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๒
ไม่เห็นด้วย	๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๗

๒.๘ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้ตรงกับงานที่ได้ปฏิบัติจริง, พัฒนาด้านจิตสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่, ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กรเพิ่มขึ้น, อยาให้มีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานต่างจังหวัด, พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมด้านการสื่อสารในที่สาธารณะ การเป็นพิธีกรในโอกาสต่างๆ

๓. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑ ด้านความผูกพันต่องานและต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านความผูกพันต่องาน)

ที่	รายการ	ระดับ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
๑	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๐	๐	๔ คน (๕.๘๐%)	๒๘ คน (๔๐.๖๐%)	๓๗ คน (๕๓.๖๐%)
๒	ยินดีทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๐	๐	๕ คน (๗.๒๐%)	๒๗ คน (๓๙.๑๐%)	๓๗ คน (๕๓.๖๐%)
๓	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองทำงานอยู่	๓ คน (๔.๓๐%)	๖ คน (๘.๗๐%)	๑๕ คน (๒๑.๗๐%)	๒๙ คน (๒๙%)	๒๕ คน (๓๖.๒๐%)
๔	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๐	๒ คน (๒.๙๐%)	๑๖ คน (๒๓.๒๐%)	๓๓ คน (๔๗.๘๐%)	๑๘ คน (๒๖.๑๐%)
๕	รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๐	๐	๕ คน	๓๖ คน	๒๘ คน

	ท้องถิ่นของตนเอง			(๗.๒๐%)	(๕๒.๒๐%)	(๔๐.๖๐%)
๖	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๑ คน (๑.๔๐%)	๐	๑๓ คน (๑๘.๘๐%)	๓๖ คน (๕๒.๒๐%)	๑๙ คน (๒๗.๕๐%)
๗	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา	๐	๐	๑๖ คน (๒๓.๒๐%)	๓๒ คน (๔๖.๔๐%)	๒๑ คน (๓๐.๔๐%)
๘	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา	๑ คน (๑.๔๐%)	๔ คน (๕.๘๐%)	๑๑ คน (๑๕.๘๐%)	๓๑ คน (๔๔.๘๐%)	๒๑ คน (๓๐.๘๐%)
๙	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	๑ คน (๑.๔๐%)	๒ คน (๒.๘๐%)	๑๒ คน (๑๗.๔๐%)	๓๔ คน (๔๙.๓๐%)	๒๐ คน (๒๙%)
๑๐	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๐	๓ คน (๔.๓๐%)	๑๓ คน (๑๘.๘๐%)	๓๖ คน (๕๒.๒๐%)	๑๗ คน (๒๔.๖๐%)

๓.๒ ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ควรสนับสนุนบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง, ควรปรับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจเพื่อเพิ่มความมั่นคงในหน้าที่การงาน, ควรมีการจัดกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันบ่อยขึ้น หรือการละลายพฤติกรรมบ่อยขึ้น

๔. ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา

รายการ	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา	๐	๐	๑๒ คน (๑๗.๔๐%)	๓๗ คน (๕๓.๖๐%)	๒๐ คน (๒๙%)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลคำบง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ช่วงเวลาและระยะเวลาที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรทุกคนในสังกัด ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลคำบง ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลคำบงต่อไป

