



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนาม่อง

ที่ สน ๕๘๑๐๑.๒/๘๙๒

วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาม่อง

เรื่องเดิม

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิบัติตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลนาม่องจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ได้สรุปผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาม่อง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

- ๑.ด้านการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง
- ๒.ด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- ๓.ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน มีความรู้
- ๔.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕.ด้านเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
- ๖.ด้านพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ข้อระเบียบกฎหมาย

- ๑.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๓.พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

/ข้อพิจารณา.....

ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และทราบถึงผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงรายงานมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นายธนาธิป ดาบพิมพ์ศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

(นายณัฐวุฒิ ถापันแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล.....

จำเอก



(กิตติพล บัวทะลา)

ปลัดเทศบาลตำบลนาม่อง

ความเห็นนายกเทศมนตรี.....



(นายจำเนียร ก้อนอิงาม)
นายกเทศมนตรีตำบลนาม่อง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑.ด้านการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง

-การสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ให้โอนนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

รับโอนนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

รับโอนนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

การประกาศสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า คนงาน(ประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย)

การรับโอนปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

การรับโอนนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

การขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอบบรรจุแข่งขันตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล

ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ๒ อัตรา

-การวางแผนอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลนาม่องได้วางแผนบริหารอัตรากำลังโดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาม่องมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาม่อง ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลนาม่อง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาม่อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เทศบาลตำบลนาม่อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลนาม่อง

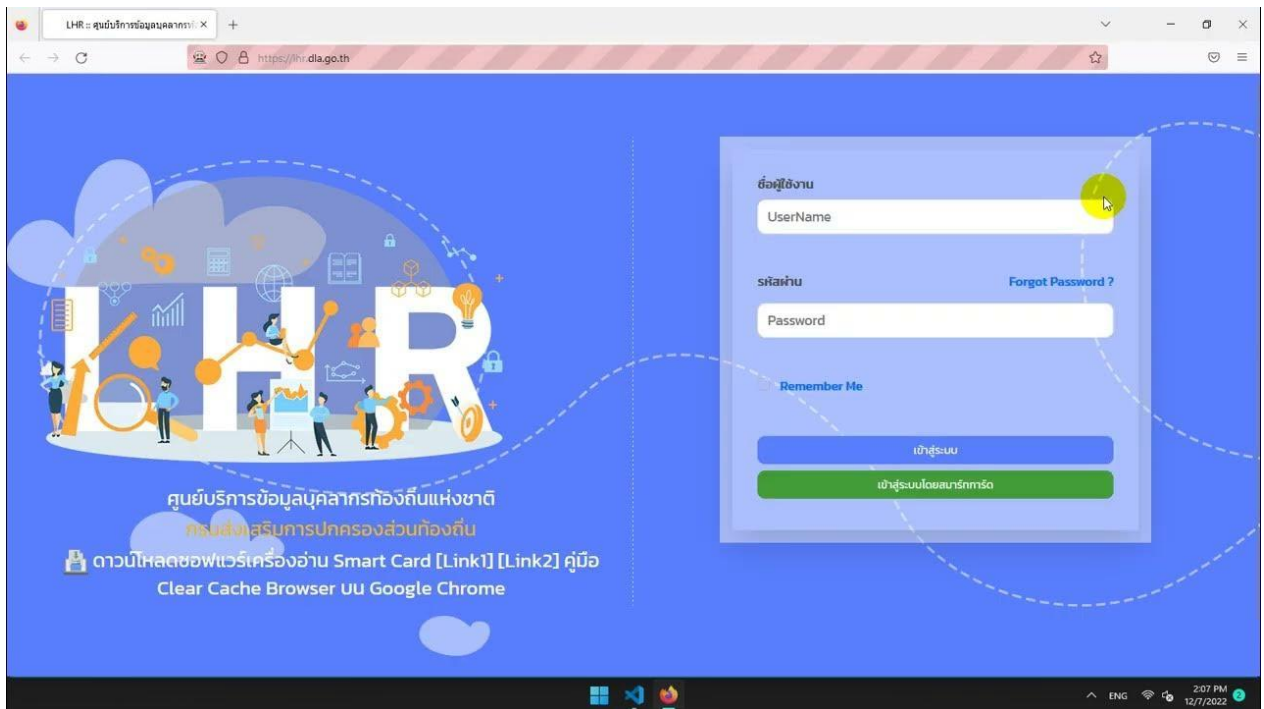
ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน		
	อัตรา	ว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด		
	กำลังเดิม	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า					
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>							
- หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<u>พนักงานจ้าง</u>							
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๗	๗	๗	๗	-	-	-
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๖	๖	๖	๖	-	-	-
- ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- ยาม (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- คณงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<u>กองคลัง</u>							
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<u>พนักงานจ้าง</u>							
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<u>กองช่าง</u>							
- ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-

พนักงานจ้าง							
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้าง							
พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถกู้ชีพ) (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-
คนงาน (ประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย) (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-
กองการศึกษา							
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๕	๕	๕	+๕	-	-
- ครู (คศ.๒)	๙	๙	๙	๙	-	-	-
พนักงานจ้าง							
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม							
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้าง							
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน							
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รวม	๗๙	๘๔	๘๔	๘๔	+๕	-	-

๒.ด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

เทศบาลตำบลนาม่องได้บันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นในบัตรประวัติพนักงานเทศบาลเป็นรายบุคคล ซึ่งมีข้อมูลประวัติส่วนบุคคล ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลการรับราชการ ข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในปัจจุบันมีการพัฒนาระบบการบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ คือการบันทึกข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลนาม่องในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ซึ่งเป็นระบบข้อมูลกลางของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา มีฐานข้อมูลในด้านต่างๆเช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลประวัติการรับราชการ ข้อมูลอัตราเงินเดือน ข้อมูลการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ข้อมูลการลา เป็นต้น



ภาพ : ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน มีความรู้

-การส่งเสริมความก้าวหน้า

เทศบาลตำบลนาม่องส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพการรับราชการ เมื่อพนักงานเทศบาลท่านใดมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับให้สูงขึ้น หรือสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็จะดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีพนักงานเทศบาลได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับชำนาญงาน ๑ ราย คือ เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน อีกทั้งได้ให้ความรู้ในความก้าวหน้าตามสายงานต่างๆ

-การส่งเสริมความรู้

๑. การอบรมสัมมนา คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขึ้นมา เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆตลอดจน การปรับปรุงพฤติกรรม อันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอบรมสัมมนายังเป็นวิธีที่ทำให้พนักงานสามารถกระตุ้นและเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้แก่งานและกันได้ นอกจากนี้การอบรมสัมมนามีประสิทธิภาพกับการพัฒนาที่ต้องการให้พนักงานได้เรียนรู้พื้นฐานหรือต้องการให้การอบรมเป็นไปในระดับเดียวกัน เพื่อให้การอบรมสัมมนามีประสิทธิภาพสูงสุด มีการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อพิจารณาให้มั่นใจว่า ปัญหาเกิดขึ้นเพราะอะไร จำเป็นต้องมีการอบรมสัมมนาหรือไม่ และแจ้งให้พนักงานเทศบาลเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่จัดการอบรมสัมมนานั้น เพื่อให้พนักงานเข้าใจว่าต้องการบรรลุวัตถุประสงค์เรื่องอะไรบ้าง เช่น การเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน เป็นต้น หากไม่มีการแจ้งพนักงานก็อาจจะไม่รู้ถึงความจำเป็นของการอบรมสัมมนา เทศบาลตำบลนาม่องได้ส่งพนักงานเทศบาลไปอบรมในหน่วยงานต่างๆ ที่มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ตามสายงานที่เกี่ยวข้อง

๒ การฝึกอบรมในหน่วยงาน คือ เทศบาลตำบลนาม่องส่งเสริมการเรียนรู้งานโดยการสังเกตการทำงานของพนักงานเทศบาลที่มีความชำนาญและลงมือปฏิบัติจริง และคอยรับฟังแบบจากหัวหน้า ซึ่งจะต่างจากการฝึกอบรมแบบแรก เพราะเป็นการฝึกแบบตัวต่อตัว ให้พนักงานคนนั้นได้เรียนรู้งานจากรุ่นพี่ หัวหน้างานโดยตรง ได้ทำงานจริง เมื่อเจอปัญหาที่แก้ไขพร้อมเรียนรู้วิธีการจัดการกับปัญหานั้นๆไปด้วย ลักษณะเด่นอย่างหนึ่ง คือการที่นำ PDCA Cycle (วงจรการควบคุมคุณภาพ) ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติตามแผน) Check (ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน) Act (ปรับปรุงแก้ไข) เข้ามาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร สิ่งสำคัญในการฝึกอบรมในหน่วยงาน คือ การเลือกผู้ชี้แนะ หากเลือกพนักงานที่ไม่สามารถจัดการได้ดีพอ อาจจะทำให้การฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เป็นที่ต้องการ ถ้าหากอยากให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย เทศบาลตำบลนาม่องจึงมีการเตรียมตัวให้กับผู้ชี้แนะล่วงหน้า หรือจัดการอบรมสัมมนาสำหรับผู้ชี้แนะโดยเฉพาะก่อน

๓. การพัฒนาด้วยตนเอง คือ เทศบาลตำบลนาม่องมีการกระตุ้นให้พนักงานมีการพัฒนาด้วยตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานเพิ่มเติม หรือการใช้ E-Learning เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น การฝึกอบรมแบบนี้จะแตกต่างจากทั้งสองแบบข้างต้นโดยสิ้นเชิง เพราะไม่ใช่ว่าการอบรมที่ต้องมีผู้บรรยายมาคอยให้ความรู้หรือ ผู้ชี้แนะมาคอยบอกงาน แต่การพัฒนาด้วยตนเองคือการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักอยากเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพด้วยตัวเองได้ ซึ่งการฝึกอบรมนี้จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระยะยาวได้อีกด้วย และเพื่อให้พนักงานรู้สึกอยากพัฒนาตนเอง ควรสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เหมาะสมในการศึกษาหาความรู้ให้กับพนักงาน เช่น การทำ E-Learning หรือจัดให้มีการพูดคุยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

๔.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เทศบาลตำบลนาม่องได้จัดทำแผนส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เทศบาลตำบลนาม่องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง นอกจากนั้น การพัฒนาบุคลากรยังเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในราชการได้อย่างถูกต้อง ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลนาม่องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำแผนจัดการความรู้ (knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์กรได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ และแผนการดำเนินการจัดองค์ความรู้

๕.ด้านเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

เทศบาลตำบลนาม่องได้ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการจึงได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรไว้ในแผนการดำเนินงาน และตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ส่งเสริมในด้านการพัฒนาจริยธรรม เช่น กิจกรรมจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ



ภาพถ่าย : กิจกรรมจิตอาสา ปลุกป่าเฉลิมพระเกียรติ



ภาพถ่าย : กิจกรรมจิตอาสา สร้างฝายชะลอน้ำ

๖.ด้านพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลนาม่องส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลดำรงชีวิตอย่างพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ และส่งเสริมสวัสดิการภายในองค์กร เช่น มีโรงรับประทานอาหาร มีจุดบริการน้ำดื่ม มีสนามกีฬาเพื่อการออกกำลังกายและสันทนาการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆที่พึงได้รับจากหน่วยงาน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาม่อง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	
จิตอาสา ทำความดีด้วย หัวใจ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๕	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	พนักงานเทศบาลตำบลนาม่องมีจิต อาสาช่วยเหลือผู้อื่น มีความรัก สามัคคีในหมู่คณะ และสร้าง ประโยชน์ให้แก่สังคม	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	๕๖	๕๖
ฝึกทบทวนชุดปฏิบัติการ จิตอาสาภัยพิบัติ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๕	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความรู้ใน การปฏิบัติงานกรณีเกิดภัยพิบัติทาง ธรรมชาติ หรือภัยพิบัติอื่นๆที่อาจจะ เกิดขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง อปพร.	๑๐๐	๑๐๐
ส่งเสริมการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๕	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรู้จักการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	๗๐	๗๐

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	๒
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๖
๓. ประเภทวิชาการ	๘
๔. ประเภททั่วไป	๑๑
๕. พนักงานจ้าง/อื่นๆ	๒๗
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๕๔
ข้อมูล ณ วันที่.....๓๐.....เดือน...กันยายน.....พ.ศ. ..๒๕๖๖....	

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

มีงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่จำกัด

- ข้อเสนอแนะ

สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้จากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ เรียนรู้งานจากการศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง