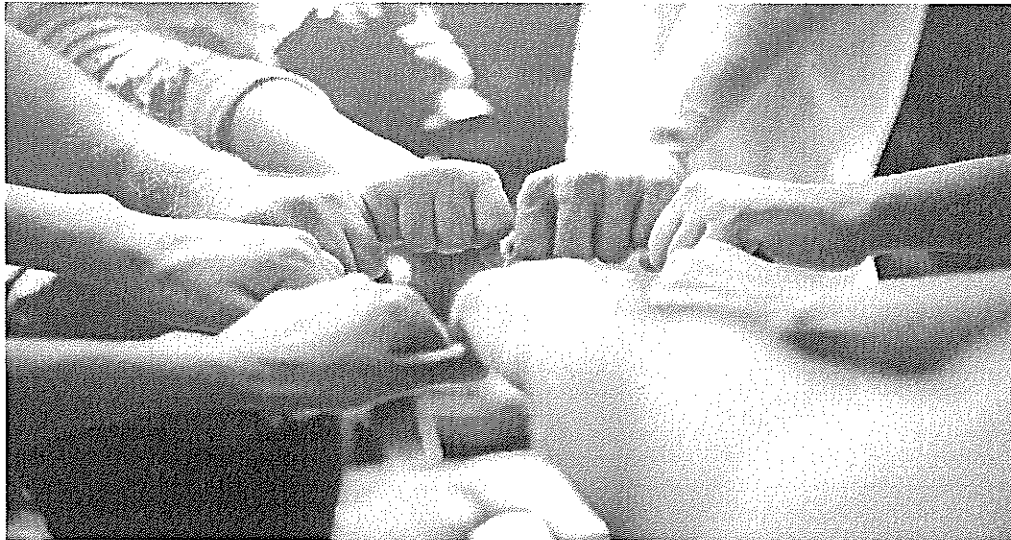




แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม
อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙



คำนำ



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม จัดทำขึ้นบนพื้นฐานข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมมีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากร และบริบทขององค์กร รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ให้มีศักยภาพสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) งานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม (Function) งานในระดับพื้นที่ (Area) และความต้องการของประชาชน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ เศรษฐกิจดี ชุมชนมีส่วนร่วม” อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

สารบัญ

บททั่วไป

หลักการและเหตุผล.....	๑
วัตถุประสงค์.....	๓
ขอบเขตและแนวทางการพัฒนาบุคลากร.....	๔

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร

ภารกิจและอำนาจหน้าที่.....	๕
ภารกิจหลักและภารกิจรอง.....	๘
การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร.....	๙
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม.....	๒๐
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ.....	๒๒
กรอบอัตรากำลัง.....	๒๓
การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร.....	๒๕
สายงานของข้าราชการ.....	๒๖
โครงสร้างอายุของบุคลากร.....	๒๗
การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ.....	๒๘
การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย.....	๒๙

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมายการพัฒนา.....	๓๐
หลักสูตรการพัฒนา.....	๓๑
วิธีการพัฒนา.....	๓๒
การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ.....	๓๕
มาตรฐานจริยธรรม.....	๓๖
การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงาน.....	๓๗

ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์ (Vision).....	๔๑
พันธกิจ (Mission).....	๔๒
ค่านิยม (Value).....	๔๓
เป้าประสงค์ (Goal).....	๔๔
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Strategic).....	๔๕
แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan : HRD).....	๔๖

การติดตามและประเมินผล

ความรับผิดชอบ.....	๕๓
การติดตามและประเมินผล.....	๕๓

ภาคผนวก

หลักการและเหตุผล

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) บัญญัติว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล
- สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนเพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



วัตถุประสงค์



- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมสอดคล้องและเป็นไปตามหลักสูตรการพัฒนาและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทาง การพัฒนาบุคลากร

- การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- วิธีการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมจะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- การติดตามและประเมินผล เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมกำหนดให้มีการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ในระยะเวลา ๓ ปีถัดไป



ภารกิจและอำนาจหน้าที่



การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

ด้าน	พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	มาตรา ๕๐ (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ มาตรา ๕๑ (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณูปการ

ด้าน	พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
	(๘) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ	(๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรม จราจร
๒. ด้านเศรษฐกิจ	มาตรา ๕๑ (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำการค้า กันของราษฎร (๙) เทศพาณิชย์	มาตรา ๑๖ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการ ลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ด้านสังคม	มาตรา ๕๐ (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของ ประชาชน (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน ดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๑ (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำการค้า กันของราษฎร (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสง สว่างโดยวิธีอื่น	มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบ อาชีพ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการ จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ พักผ่อนหย่อนใจ (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (๒๔) การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน
๔. ด้านการเมืองการบริหาร	มาตรา ๕๐ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้ เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด	มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ ตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความ เสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ ของ ประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ด้าน	พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๕๐ (๗) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านสาธารณสุข	มาตรา ๕๐ (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	มาตรา ๑๖ (๑๙) การสาธารณสุขการอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	มาตรา ๕๐ (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	มาตรา ๑๖ (๙) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น



ภารกิจหลักและภารกิจรอง

การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง จากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจหลัก เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ โดยจะก่อประโยชน์ต่อ ประชาชน บริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะเป็นสำคัญ

- **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- **ด้านสังคม** การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และการส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- **ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- **ด้านสาธารณสุข** การป้องกันและระงับโรคติดต่อ และการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี

ภารกิจรอง เป็นภารกิจที่มีความสำคัญรองจากภารกิจหลักที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นเป็นภารกิจหลัก

- **ด้านเศรษฐกิจ** การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- **ด้านการเมืองการบริหาร** การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



การวิเคราะห์ความต้องการ พัฒนาของบุคลากร

บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภท มีลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกัน

พนักงานเทศบาล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

พนักงานครูเทศบาล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล โดยใช้ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗

พนักงานจ้างทั่วไป มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน ๑ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม จึงได้จัดให้มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรแต่ละประเภท ผ่านระบบ Google Form โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างการสำรวจและขอบเขตการสำรวจ ออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔๑ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๒๑ ประเด็น) ด้านทักษะ (๙ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๑๑ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ (๘ ประเด็น) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (๔ ประเด็น) และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (๓ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๙ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนาออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๕ ประเด็น) ด้านสมรรถนะหลัก (๕ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๗ ประเด็น)

โดยบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกประเด็นการพัฒนาที่ต้องการในแต่ละด้านได้ อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ภายใต้กรอบภารกิจหลักที่เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมกำหนดเป็นสำคัญ

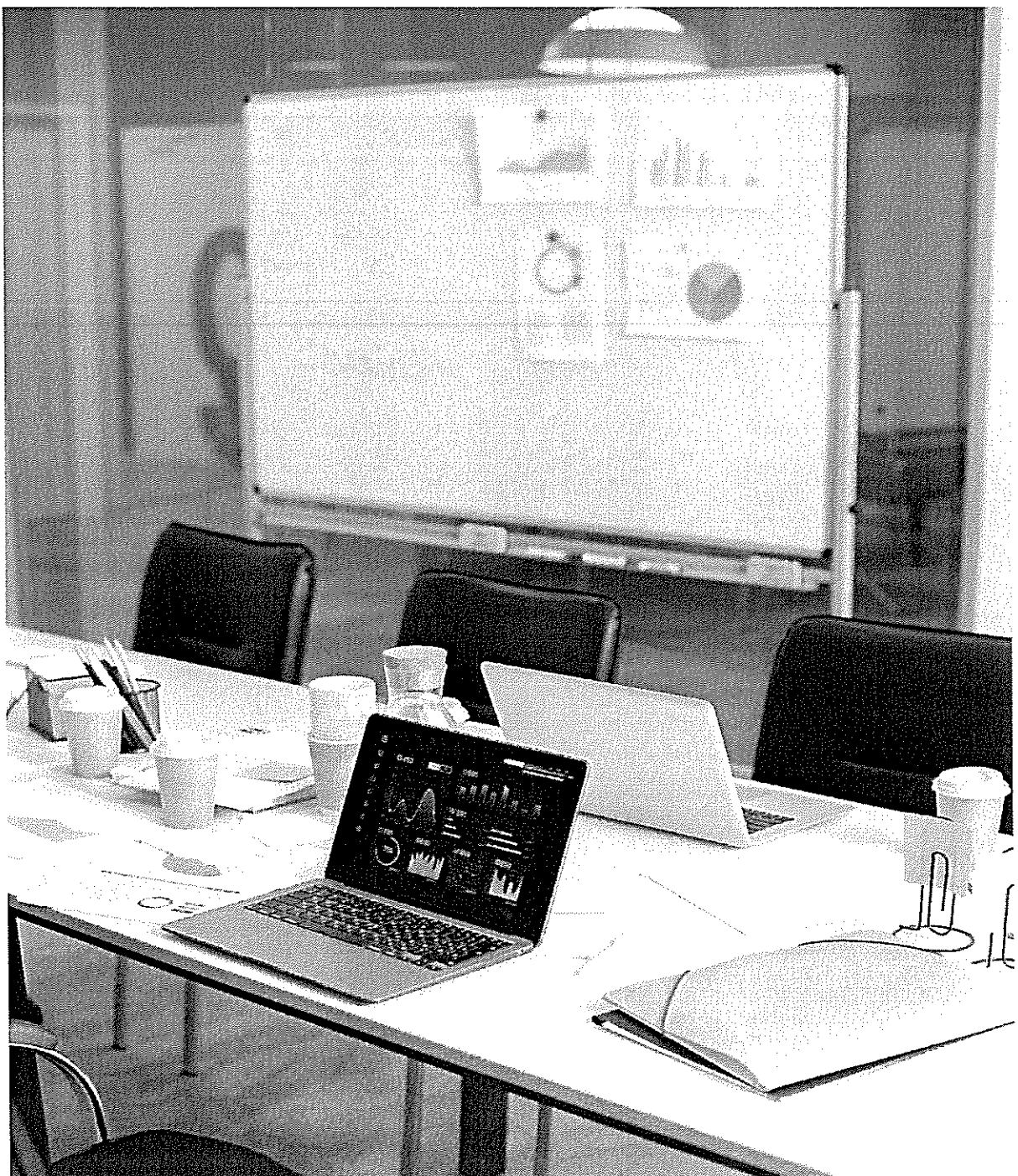


ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้”
ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ความรู้ที่จำเป็นในงานที่ได้รับผิดชอบ	๒๙	๘๕.๒๙
ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่ได้รับผิดชอบ	๑๒	๓๕.๒๙
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๑๑	๓๒.๓๕
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๙	๒๖.๔๗
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๖	๑๗.๖๕
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๕	๑๔.๗๑
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๔	๑๑.๗๖
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๔	๑๑.๗๖
ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)	๔	๑๑.๗๖
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	๓	๘.๘๒
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๓	๘.๘๒
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	๓	๘.๘๒
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒	๕.๘๘
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๒	๕.๘๘
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๒	๕.๘๘
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่	๑	๒.๙๔
ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑	๒.๙๔
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๑	๒.๙๔
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเน็ตเวิร์ก	-	๐.๐๐
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ	-	๐.๐๐
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	-	๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่ได้รับผิดชอบ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๙ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่ได้รับผิดชอบ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๙ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๕ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๗ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๑ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล จำนวน ๔ คน

คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๔ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๔ และความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๔ สำหรับความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และเน็ตเวิร์ก ความรู้เรื่องวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ และความรู้เรื่องบรรณารักษ์ ไม่มีผู้เลือกประเด็นการพัฒนาดังกล่าว



ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านทักษะ”
ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๒๘	๘๒.๓๕
ทักษะการบริหารข้อมูล	๑๘	๕๒.๙๔
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๑๖	๔๗.๐๖
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้	๑๕	๔๔.๑๒
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๑๐	๒๙.๔๑
ทักษะการบริหารโครงการ	๗	๒๐.๕๙
ทักษะการประสานงาน	๕	๑๔.๗๑
ทักษะในการสืบสวน	๒	๕.๘๘
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	๑	๒.๙๔

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านทักษะของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๕ รองลงมา คือ ทักษะการบริหารข้อมูล จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙๔ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑๒ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๑ ทักษะการบริหารโครงการ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๙ ทักษะการประสานงาน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๑ ทักษะในการสืบสวน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ และทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๔



ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน”
ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
งานกฎหมาย	๑๐	๒๙.๔๑
งานธุรการและสารบรรณ	๘	๒๓.๕๓
งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น	๗	๒๐.๕๙
งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๗	๒๐.๕๙
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๑๗.๖๕
งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	๖	๑๗.๖๕
งานช่าง	๖	๑๗.๖๕
งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๖	๑๗.๖๕
งานควบคุมภายใน	๖	๑๗.๖๕
งานการเงินและบัญชี	๕	๑๔.๗๑
งานวินัยและการรักษาวินัย	๕	๑๔.๗๑
งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๕	๑๔.๗๑
งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕	๑๔.๗๑
งานบริหารความเสี่ยง	๓	๘.๘๒
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓	๘.๘๒
งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ	๓	๘.๘๒
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒	๕.๘๘
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๕.๘๘
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒	๕.๘๘
งานกิจการสภาเทศบาล	๒	๕.๘๘
งานตรวจสอบภายใน	๒	๕.๘๘
งานส่งเสริมการเกษตร	๑	๒.๙๔

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นงานกฎหมาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๑ รองลงมา คือ งานธุรการและสารบรรณ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๓ งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๙ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๙ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ งานช่าง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕งานควบคุมภายใน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ งานการเงินและบัญชี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๑ งานวินัยและการรักษาวินัย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๑ งานบริหารและ

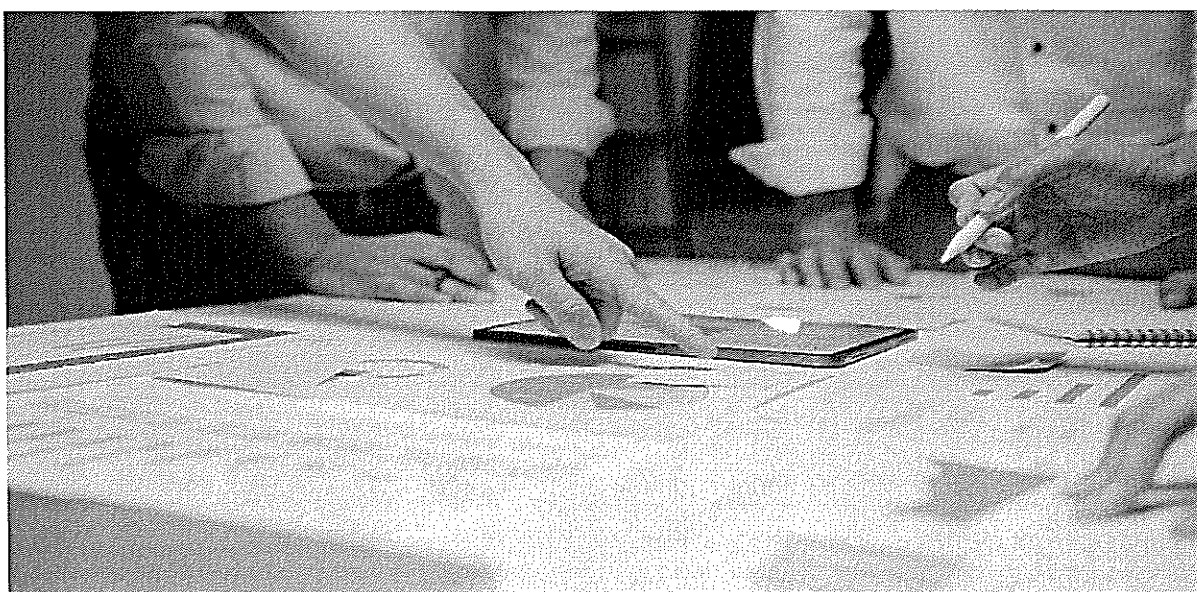
พัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๑ งานบริหารความเสี่ยง จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒ งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ งานกิจการสภาเทศบาล จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ งานตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ และงานส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๔



ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการจัดการเรียนรู้”
ของพนักงานครูเทศบาล

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	๖	๗๕.๐๐
การออกแบบการจัดการเรียนรู้	๕	๖๒.๕๐
การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	๓	๓๗.๕๐
การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	๒	๒๕.๐๐
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	๒	๒๕.๐๐
การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้	๒	๒๕.๐๐
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	๒	๒๕.๐๐
การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	๒	๒๕.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของพนักงานครูเทศบาล พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐ รองลงมา คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐



ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “**ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้**”
ของพนักงานครูเทศบาล

ประเด็น	จำนวน บุคลากร (คน)	ร้อยละ
การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา	๘	๓๓.๓๓
การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๘	๓๓.๓๓
การปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	๕	๒๐.๘๓
การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่ายและ หรือสถานประกอบการ	๓	๑๒.๕๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของพนักงานครูเทศบาล พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา และประเด็นการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ในสัดส่วนเท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ รองลงมา คือ การปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓ และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่ายและหรือสถานประกอบการ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “**ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ**”
ของพนักงานครูเทศบาล

ประเด็น	จำนวน บุคลากร (คน)	ร้อยละ
การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๘	๓๓.๓๓
การมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	๘	๓๓.๓๓
การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้	๘	๓๓.๓๓

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของพนักงานครูเทศบาล พบว่า มีความต้องการพัฒนาในประเด็นการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๓.๓๓

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้”
ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	จำนวน บุคลากร (คน)	ร้อยละ
ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ	๑๑	๑๐๐
ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ	๑๑	๑๐๐
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๕	๔๕.๔๕
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๓	๒๗.๒๗
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๓	๒๗.๒๗

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ และประเด็นความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๕ และความรู้เรื่องการจัดการความรู้และความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านสมรรถนะหลัก”
ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	จำนวน บุคลากร (คน)	ร้อยละ
การบริการเป็นเลิศ	๙	๘๑.๘๒
การทำงานเป็นทีม	๙	๘๑.๘๒
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕	๔๕.๔๕
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๕	๔๕.๔๕
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๕	๔๕.๔๕

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการบริการเป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๒ รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๕

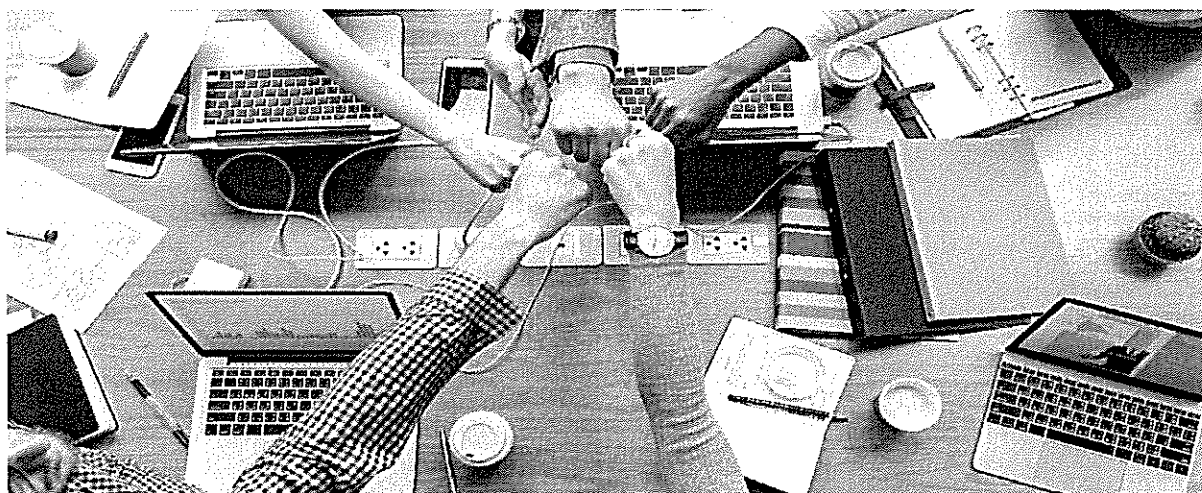
ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน” ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
งานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป	๑๑	๑๐๐
งานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๕	๔๕.๔๕
งานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป	๕	๔๕.๔๕
งานรักษาความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์	๔	๓๖.๓๖
งานช่างครุภัณฑ์	๔	๓๖.๓๖
งานจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๒	๑๘.๑๘
งานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม	๒	๑๘.๑๘

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นงานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ งานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๕ งานรักษาความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์และงานช่างครุภัณฑ์ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๖ และงานจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและงานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘



การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม



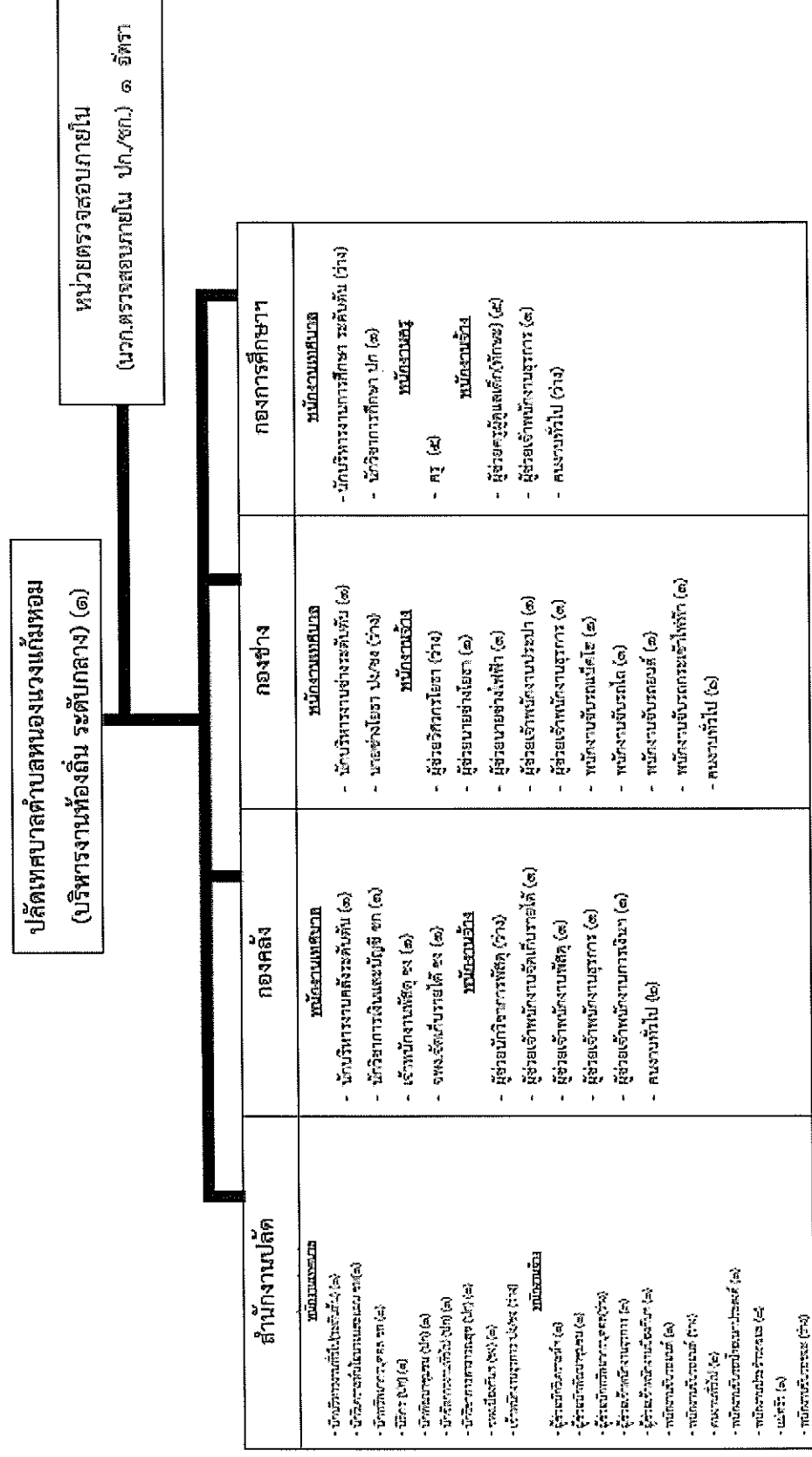
เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมได้จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตามหลักการ SWOT Analysis

S	W	O	T
Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)	Opportunities (โอกาส)	Threats (อุปสรรค)
- ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร - บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท	- พนักงานจ้างไม่ได้รับการพิจารณาหรือคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนาเท่าที่ควร - การสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนา	- ระบบราชการ ๔.๐ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - นโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	- การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบบ่อยครั้งทำให้บุคลากรขาดความชำนาญ และประสิทธิภาพในเรื่องใหม่ - กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้

S	W	O	T
Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)	Opportunities (โอกาส)	Threats (อุปสรรค)
และมีความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ - องค์กรมีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย - องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ - มีเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็ง - มียุทธศาสตร์องค์กรด้านการเมืองการบริหารที่เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากร	บุคลากร - บุคลากรขาดความสนใจหรือกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการพัฒนา - บุคลากรที่มีทักษะในด้านของการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ไม่เพียงพอ - องค์กรขาดการพัฒนาทักษะสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบงาน - องค์กรมีภารกิจหลากหลาย ซับซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลังและข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมาย ที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ - การบริหารอัตรากำลังคนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงาน รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมายด้านเทคโนโลยี ด้านวิศวกรรม เป็นต้น	ให้มีศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส - กอบต.ได้กำหนดแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานการณ์ในปัจจุบัน - ระเบียบ/กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไม่สอดคล้องกับบริบทโครงสร้างขององค์กร - การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณมาด้วย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีม้าง



กรอบอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมพิจารณาจากการวิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนจากปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเภทตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตรากำลังคนในส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งคาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๖	นิติกร	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	-	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	-	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๒๐	พนักงานขับรถขยะ	๑	-	-	-	-	-	-	
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๒๒	แม่ครัว	๑	-	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งคาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๒๔	พนักงานขับรถน้ำอเนกประสงค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๖	คนงานทั่วไป(ประจำรถยนต์)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๒๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	-	-	-	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงานทั่วไป	๒	-	-	-	-	-	-	ไม่มีคนครอง
	กองช่าง								
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๓๘	นายช่างโยธา	๑	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๙	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	-	-	-	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๔๔	พนักงานขับรถแบ็คโฮ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	พนักงานขับรถไถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๔๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งคาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองการศึกษา</u>								
๔๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	-	-	-	-	-	-	ไม่มีคนครอง
๕๐	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	<u>พนักงานครู</u>								
๕๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๖๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๖๒	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-	-	-	ไม่มีคนครอง

หมายเหตุ ตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" จำนวน ๒ อัตรา กำหนดไว้ตามจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ซึ่งมีทั้งหมด จำนวน ๖ แห่ง และเป็นไปตามข้อ ๔.๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

การจำแนกระดับคุณวุฒิ

การศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	๐	๐	๒	๘	๕	๐	๑๕
พนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๔	๑	๐	๕
พนักงานจ้าง	๑๐	๑๐	๙	๑๖	๐	๐	๔๕
รวม	๑๐	๑๐	๑๑	๒๘	๖	๐	๖๕
คิดเป็นร้อยละ	๑๕.๓๘	๑๕.๓๘	๑๖.๙๒	๔๓.๐๙	๙.๒๓	๐.๐๐	๑๐๐

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม มีระดับคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๙ รองลงมา คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๒ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ และระดับต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๓

สายงานของข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม (พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล) ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักความอาวุโส เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และงบประมาณสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวน สายงาน	คิดเป็น ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	• บริหารงานท้องถิ่น	๑	๔.๑๗
อำนวยความสะดวก	• บริหารงานทั่วไป • บริหารงานการคลัง • บริหารงานช่าง • บริหารงานการศึกษา	๔	๑๖.๖๗

วิชาการ	• การเจ้าหน้าที่ • วิเคราะห์นโยบายและแผน • นิติการ • วิชาการสาธารณสุข • พัฒนาชุมชน • วิชาการเงินและบัญชี • จัดการงานทั่วไป • วิชาการศึกษา • ตรวจสอบภายใน	๙	๓๗.๕๐
ทั่วไป	• ปฏิบัติงานธุรการ • ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย • ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ • ปฏิบัติงานพัสดุ • ปฏิบัติงานช่างโยธา	๕	๒๐.๘๓
พนักงานครูเทศบาล	• การสอน	๕	๒๐.๘๓
รวม		๒๔	๑๐๐

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม (พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล) พบว่า ส่วนใหญ่ประเภทตำแหน่งของจำนวนสายงานข้าราชการเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมที่กำหนดไว้ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี คือ ประเภทวิชาการ จำนวน ๙ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ รองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน ๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ ประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทพนักงานครูเทศบาล มีสัดส่วนเท่ากันประเภทละจำนวน ๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓

โครงสร้างอายุของบุคลากร

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุจะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม เพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภทตำแหน่ง	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕	จำนวน คน	อายุ เฉลี่ย
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๕๐.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๓	๔๘.๐๐
วิชาการ	๐	๑	๑	๒	๑	๓	๐	๐	๘	๓๘.๔๐
ทั่วไป	๐	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๐	๓	๔๐.๖๗
พนักงานครูเทศบาล	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๐	๑	๕	๔๐.๒๙
พนักงานจ้าง	๑	๔	๒	๗	๒	๕	๒	๓	๒๖	๓๙.๗๑
รวม	๑	๔	๓	๑๐	๖	๑๒	๓	๖	๔๖	๔๑.๘๗
คิดเป็นร้อยละ	๒.๑๗	๑๐.๘๗	๖.๕๒	๒๑.๗๔	๑๓.๐๔	๒๖.๐๙	๖.๕๒	๑๓.๐๔	๑๐๐	

จากตารางการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๑.๘๗ ปี และพบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๒ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๑ ช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี ช่วงอายุ ๓๐ - ๓๔ ปี และช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี มีสัดส่วนเท่ากันอยู่ที่ช่วงอายุละจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๔ ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี และช่วงอายุเท่ากับหรือมากกว่า ๕๕ ปี ขึ้นไป มีสัดส่วนเท่ากันอยู่ที่ช่วงอายุละจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๒ และช่วงอายุเท่ากับหรือน้อยกว่า ๒๔ ปี ลงไป จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๒

การสูญเสียกำลังคน

จากการเกษียณอายุ

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม โดยการจำแนกตามสายงาน ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การวางแผนการกำหนดอัตราากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	บริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	๑
๒	บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	บริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	บริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	บริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๖	การเจ้าหน้าที่	-	-	-	-
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	นิติกร	-	-	-	-
๙	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๐	วิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๑	วิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๒	วิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๓	วิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๔	วิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๕	ตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๖	ปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	-	-
๑๗	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๘	ปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๐	ปฏิบัติงานช่างโยธา	-	-	-	-
๒๑	การสอน	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

จากตารางการวิเคราะห์การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีบุคลากรสายงานการสอน จำนวน ๑ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีบุคลากรสายงานการสอน จำนวน ๑ คน รวมระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ จำนวน ๒ คน

การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย

เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ได้จำแนกบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท

“บุคลากร” หมายถึง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็น จำนวน ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ กลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และกลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

- **บุคลากรแรกบรรจุ** หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลใหม่ พนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ หรือพนักงานเทศบาลหรือพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- **บุคลากรที่มีประสบการณ์** หมายถึง พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ซึ่งเป็นบุคลากรที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน
- **บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น** หมายถึง พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและผู้บริหารในสถานศึกษา
- **บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น** หมายถึง พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาลและรองปลัดเทศบาล

เป้าหมายการพัฒนา

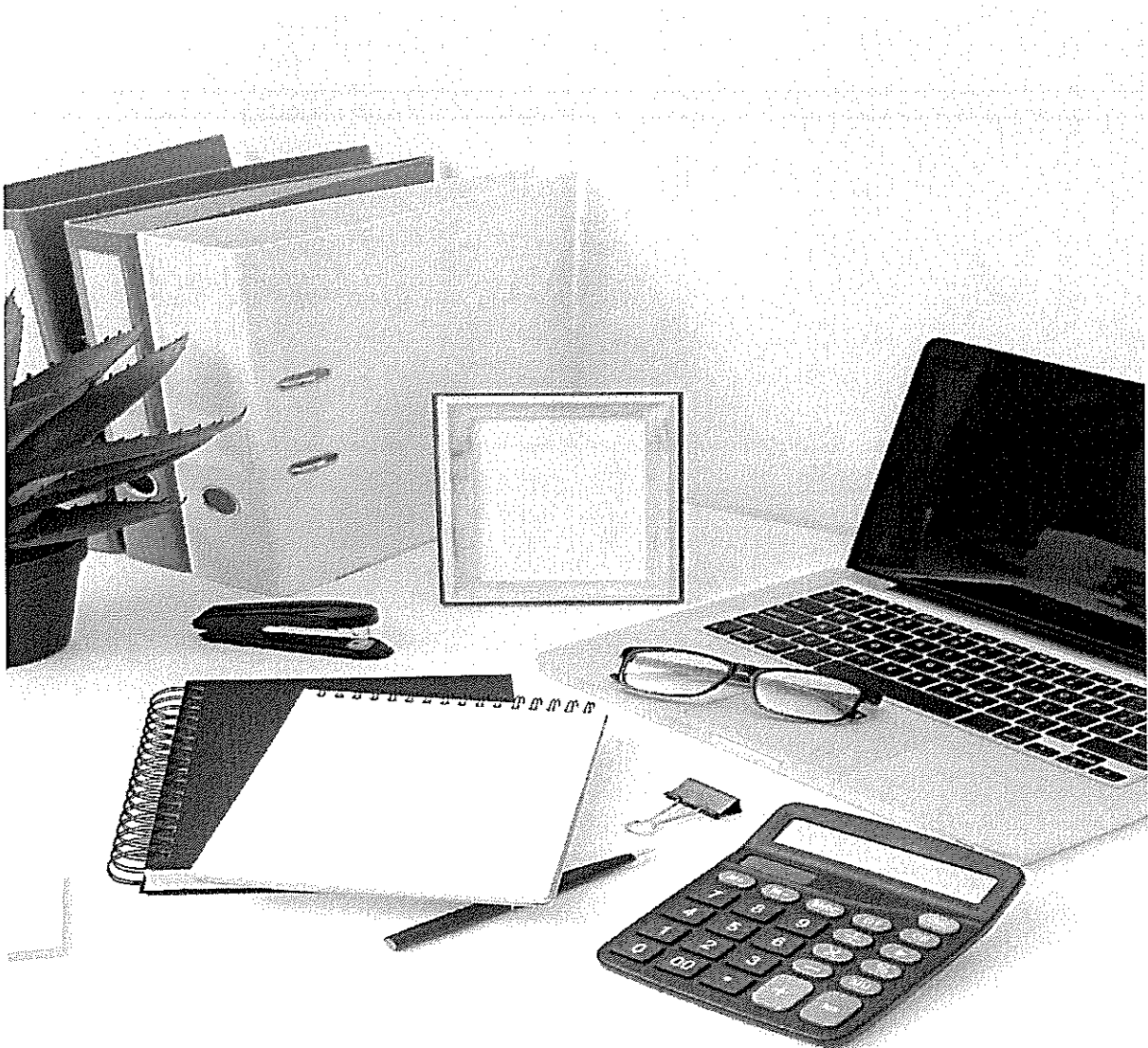
เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมายเชิงปริมาณ และเป้าหมายเชิงคุณภาพ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

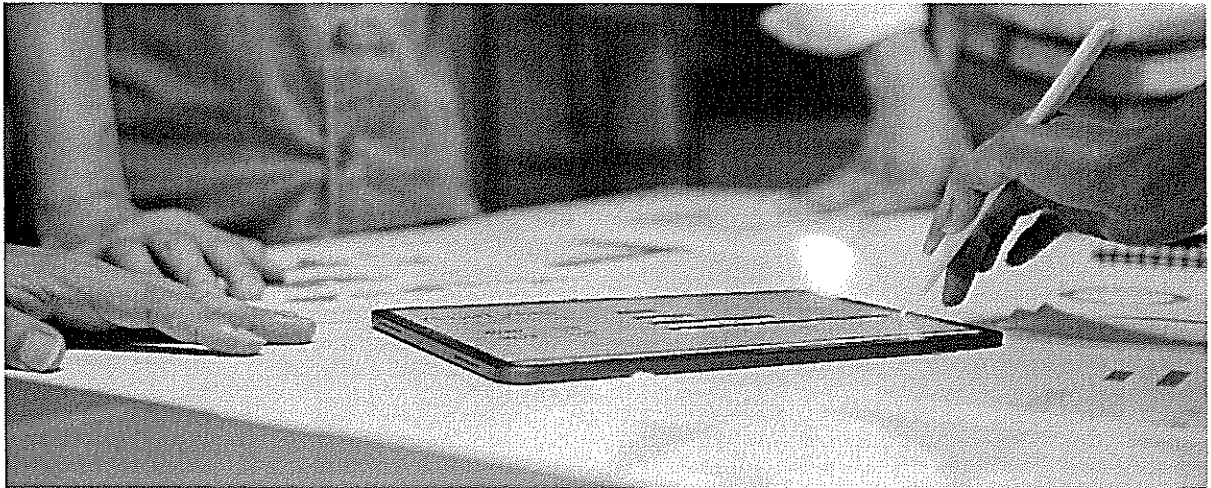
- บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม จำนวน ๖๕ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๖) ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดและได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม
- ระดับความสำเร็จในการนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



หลักสูตรการพัฒนา



เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการ (พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล) พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

การประชุมนิเทศ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการหรือการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

การศึกษาหรือดูงาน การศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ตลอดจนเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะ การสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- **การสอนงาน (Coaching)** การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- **การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)** การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้
- **การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)** การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม
- **การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)** การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร
- **การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)** การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi - Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

- **การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning)** การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง
- **การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)** การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้



การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ



การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมในด้านต่าง ๆ

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

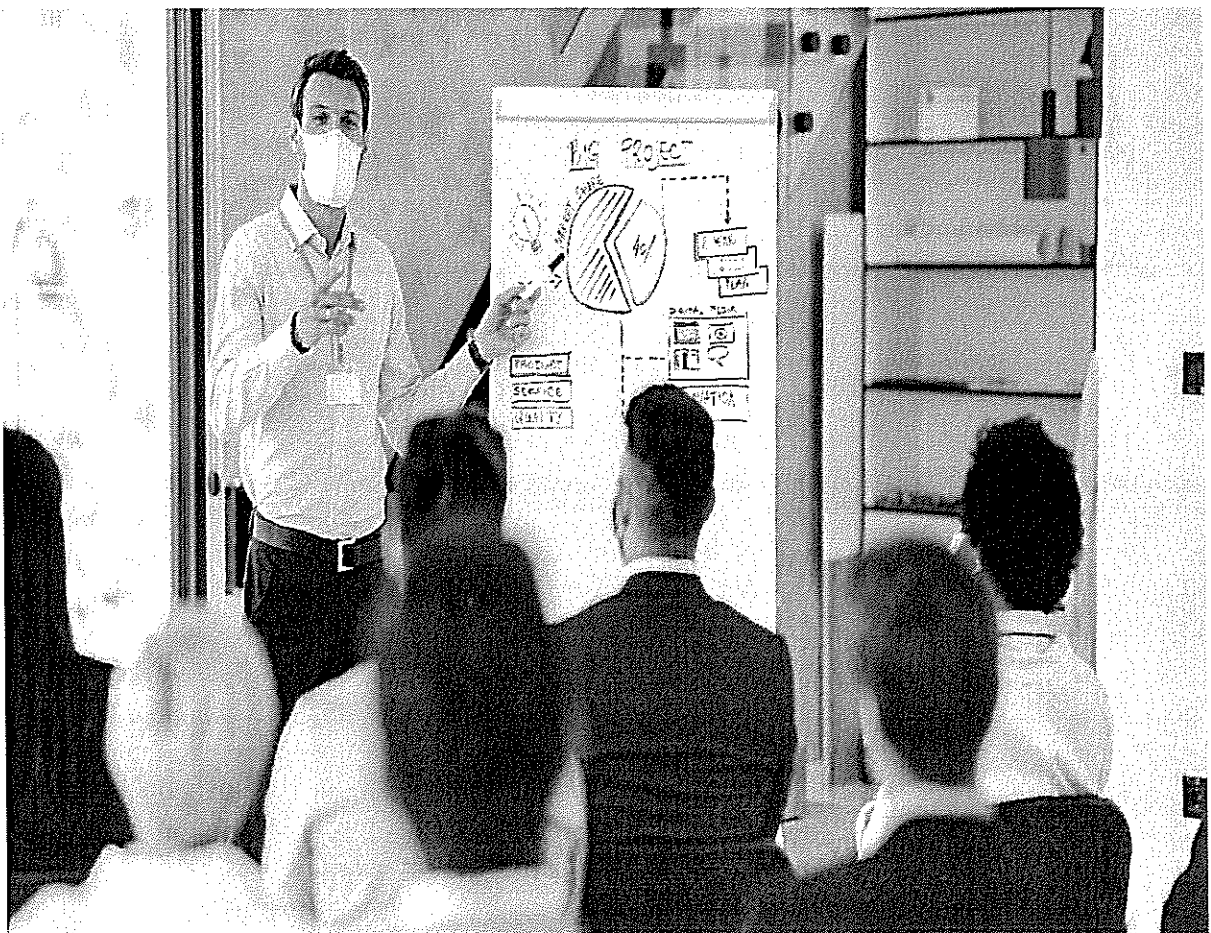
ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ เป็นต้น

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

มาตรฐานจริยธรรม

เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ได้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

- การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



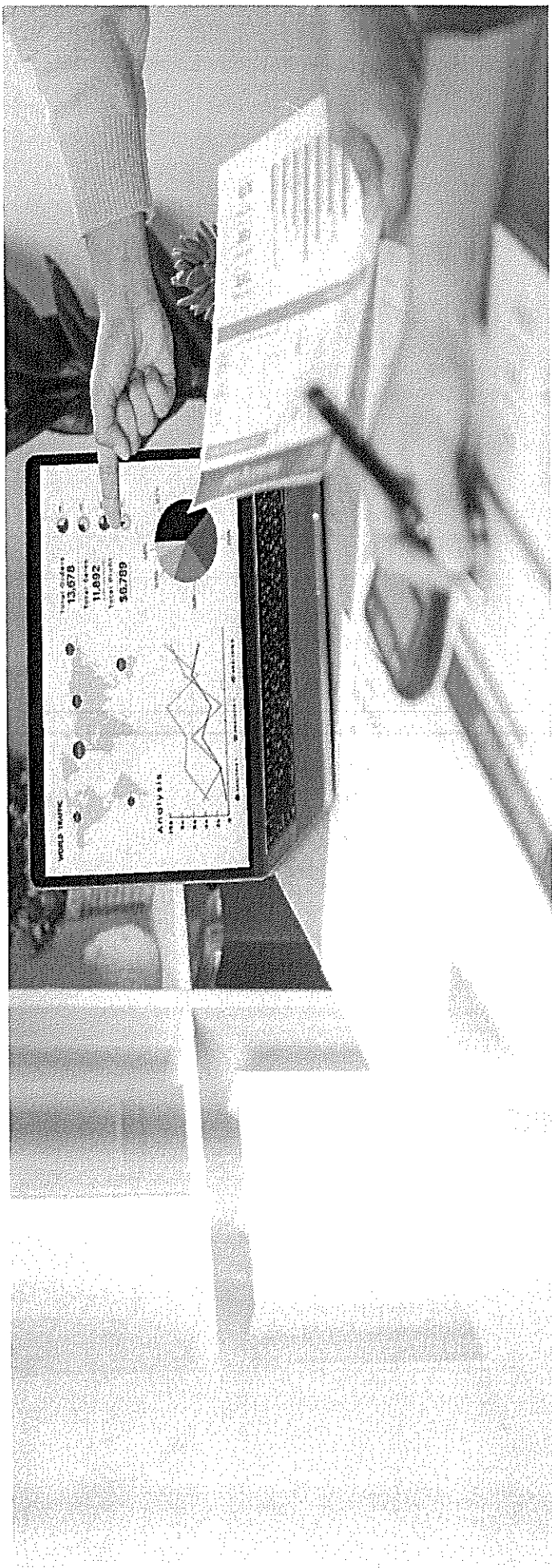
การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาลตามหลักสูตรสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยใช้ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ได้รับการพัฒนาหลักสูตรสายงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรประเภทดังกล่าว

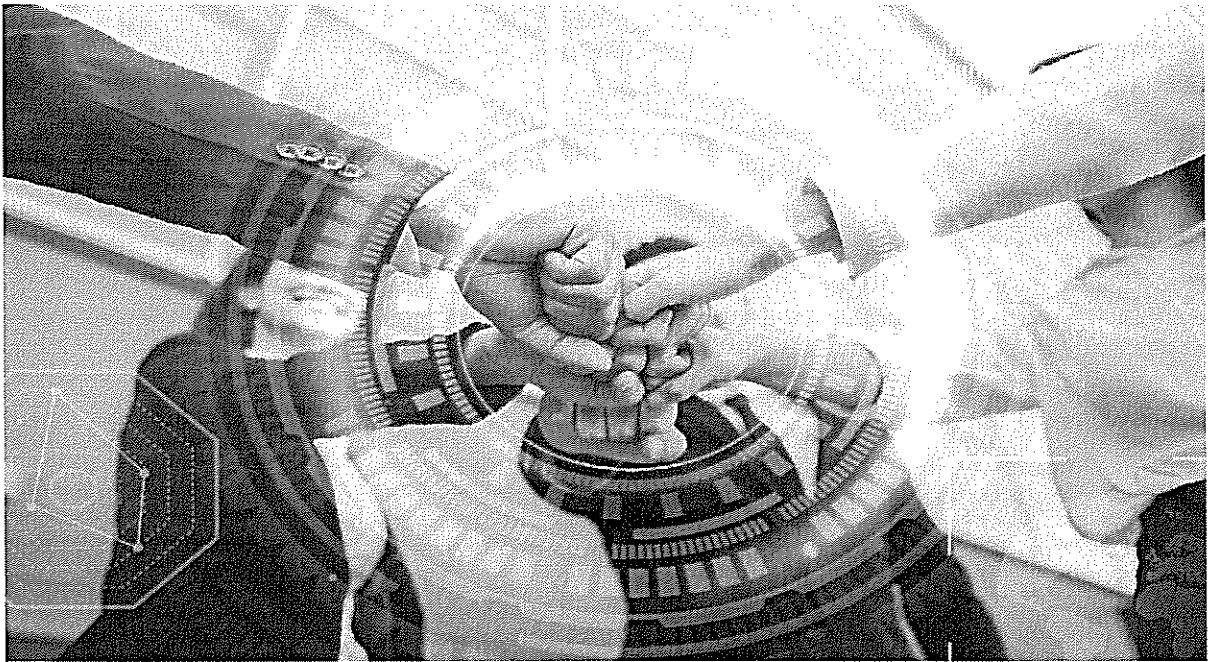
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	หลักสูตรตามสายงานที่ผ่านการพัฒนา	แผนการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรสายงาน		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นายสัญญา สายสิงห์	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๕ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-
๒	นางศรีดิษฐ์เสนา สิงห์มัตย์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	-
๓	นายกิตตินันท์ นุลดา	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๗ ปี - เดือน	-	-	-	+๑
๔	นายเกียรติศักดิ์ ผิวบาง	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-
๕	นางสาวจินดา บุญญฤทธิชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-
๖	นางสาวประภาวรินทร์ จันกระแจ่ม	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	หลักสูตรตามสายงาน ที่ผ่านการพัฒนา	แผนการดำเนินการพัฒนา ตามหลักสูตรสายงาน		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๗	นางสาวนุฝน เจริญศรี	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	บริหารกิจบังเกิด	๑๗ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรบุคลากร	-	-	-
๘	นายธีรศักดิ์ ชุ่มศรี	นิติกร	ปฏิบัติการ	นิติศาสตร์บังเกิด	๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-
๙	นางสาวกุมาลา เลิศสงคราม	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๕ ปี - เดือน	-	-	-	+๑
๑๐	นางสาวศิริปรภา พิษอนันต์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑
๑๑	นางสาวสายฝน แสงภักดี	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๑๑ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-
๑๒	จ่าอากาศเอกวิชญ์ บาร์นิรัตน์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	ปวส. ช่างยนต์	๑๐ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-
๑๓	นายธเนศวร์ งามคำดี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๘ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	-
๑๔	นางสาววรารักษ์ วงษ์ดี	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๒ เดือน	-	-	-	+๑
๑๕	นางสาววราณัฐ เทพจันทร์	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	รัฐศาสตรบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-
๑๖	นางกนกพร เบิกบานดี	ครู	ชำนาญการ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑ ปี ๖ เดือน	-	-	-	+๑

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	หลักสูตรตามสายงานที่ผ่านการพัฒนา	แผนการปรับปรุงการพัฒนาตามหลักสูตรสายงาน		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑๗	นางสาวสุธีรัตน์ พูลเกทอง	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-
๑๘	นางสาวพรศรี กวีรักษ์ย์	ครู	ชำนาญการ	ศึกษาศาตรบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-
๑๙	นางปาลิตา จันทรพิบูลย์	ครู	ชำนาญการ	ศึกษาศาตรบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-
๒๐	นางสาววิภากรณีย์ ชามันโก	ครู	ชำนาญการ	ศึกษาศาตรบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-
รวม							๕	๕	๖



วิสัยทัศน์ (Vision)



วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

**“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ
เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายภาครัฐ”**

เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม เพื่อให้บุคลากรดังกล่าว มีกระบวนทัศน์และความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความคล่องตัว การกระจายอำนาจ การกระจายงาน การทำงานเป็นเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วม การลดขนาด การถ่ายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจ ที่เอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายผู้ปฏิบัติ เอื้อต่อการทำงานในลักษณะ Partnership กับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม และเอื้อต่อการถ่ายโอนงานที่เหมาะสมให้แก่ภาคเอกชน

ด้านกลยุทธ์ คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คิดเชิงรุก มองเชิงแข่งขัน คิดทำงานแบบผสมผสาน หาวิธีเพิ่มคุณค่า และตระหนักถึงกระแสโลกาภิวัตน์

ด้านการทำงาน มีมาตรฐาน วัดผลได้ ทำด้วยความรับผิดชอบเต็มที่ มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใสมุ่งผลลัพธ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ เน้นคุณภาพ และคำนึงถึงความคุ้มค่า

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นมืออาชีพ มุ่งแก้ปัญหา เข้าถึงปัญหา ปรับตัวตลอดเวลา ทำงานเชิงสนับสนุน ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจ (Mission) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

“เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร
ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน”

เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

- พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ให้มีความเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม



ค่านิยม (Value)

ค่านิยม (Value) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

“”มืออาชีพ กิดสร้างสรรค์
ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน””

เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Value) เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝังค่านิยมด้านการพัฒนาบุคลากรอันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมกำหนด



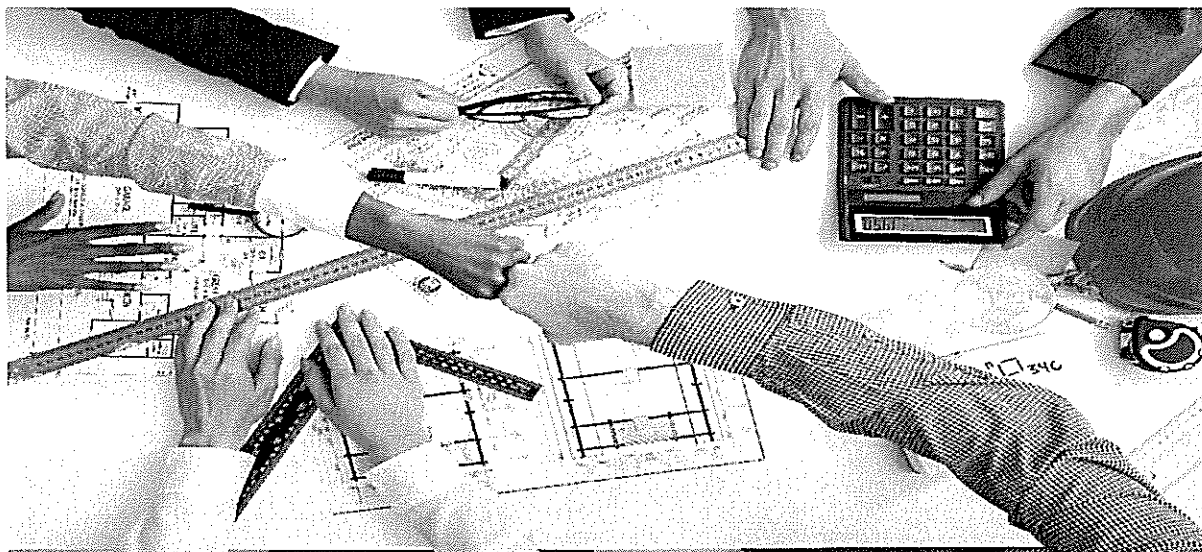
เป้าประสงค์ (Goal)



เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

- บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ประเทศ
- บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีความสุขของชีวิตและการทำงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Strategic)



เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อบ่มบ่มผู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน



Professional

การพัฒนาบุคลากร
เพื่อก้าวไปสู่ความ
เป็นมืออาชีพ



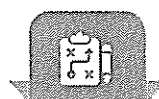
Adaptation

การพัฒนาบุคลากร
เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลง



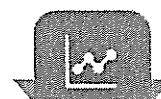
Learning

การพัฒนาบุคลากร
เพื่อบ่มบ่มผู้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้



Good
Governance

การเสริมสร้าง
คุณธรรมจริยธรรมตาม
หลักธรรมาภิบาลและ
พัฒนาความสมดุลของ
ชีวิตและการทำงาน



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม หลักยุทธ/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระบบ Local MOOC	ข้าราชการบรรจุใหม่ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก่นหมอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและบทบาทหน้าที่การกิจขององค์กร	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ Local MOOC ตามเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	e-Learning	หลังจากผ่านการพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	-	-	-	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒. โครงการปฐมนิเทศพนักงานจ้างใหม่	พนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก่นหมอนมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานและกฎหมายที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรแรก บรรจุ (พนักงานจ้างใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาตามโครงการปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่	ปฐมนิเทศ	๑ วัน	-	-	-	เทศบาลตำบลหนองแวงแก่นหมอน
๓. โครงการหรือหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก่นหมอนมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงานผู้จัดทำ	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม							๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม หลัก/ผู้จัด/รายละเอียด	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยาม	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ การส่งเสริม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรของ เทศบาลตำบล หนองแวงแก้ว มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับลักษณะ งานในหน้าที่ความ รับผิดชอบและ งานที่ได้รับ มอบหมาย	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะ ดิจิทัล	บุคลากรของ เทศบาลตำบล หนองแวงแก้ว มีความรู้และ ทักษะด้านดิจิทัล	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะ ดิจิทัล	ฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๓. โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ การสร้างหรือ พัฒนาวัดธรรม	บุคลากรของ เทศบาลตำบล หนองแวงแก้ว สามารถสร้าง หรือพัฒนา นวัตกรรมเพื่อ พัฒนางาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ การสร้างหรือ พัฒนาวัดธรรม	ฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ

โครงการ/กิจกรรม หลักยุทธ/รายอื่นๆ	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	คำเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๔. โครงการ หรือ หลักยุทธการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่น ระดับสูง	บุคลากรของ เทศบาลตำบล หนองแวงเข้ม หมอมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักยุทธการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่น ระดับสูง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
รวม							๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนานาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

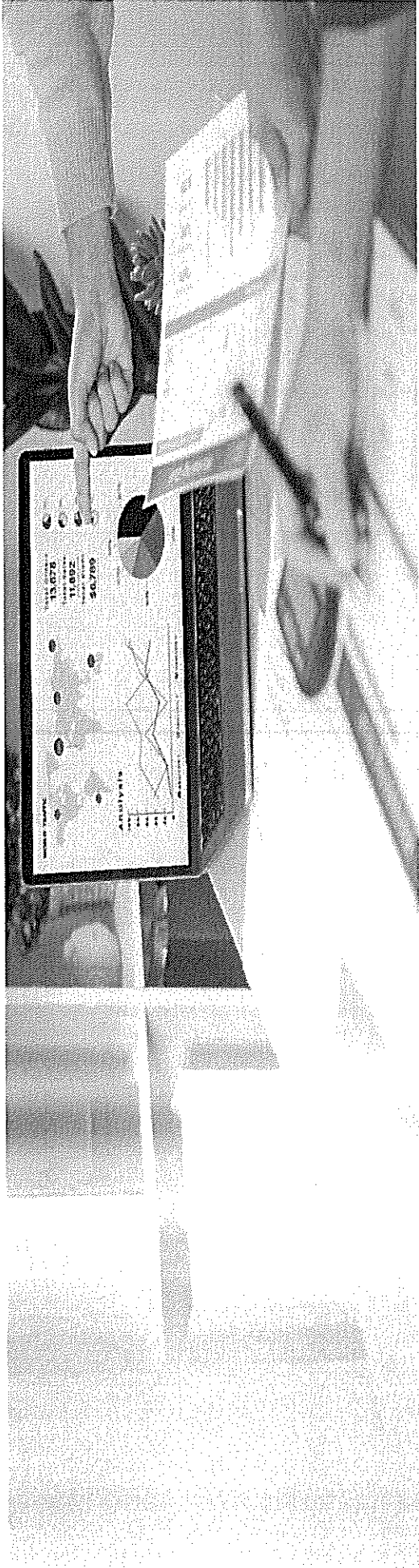
โครงการ/กิจกรรม หลัก/ผู้ดริว/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรของ เทศบาลตำบล หนองแวงเก็บหอม มีความรู้รับผิดชอบ ในการเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	e-Learning	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของทุก ปีงบประมาณ	-	-	-	เทศบาลตำบล หนองแวง เก็บหอม
	๒. โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ของเทศบาลตำบลหนองแวงเก็บหอม	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนิน โครงการพัฒนา ระบบการจัดการ ความรู้ (KM) ของ เทศบาลตำบล หนองแวงเก็บ หอม	Self- Learning	ไม่จำกัดระยะเวลา โดยสามารถเข้า เรียนรู้ด้วยตนเอง ได้ตลอดเวลา	-	-	-	เทศบาลตำบล หนองแวง เก็บหอม
๓. โครงการส่งเสริม การจัดการความรู้ ของเทศบาลตำบล หนองแวงเก็บหอม	ส่วนราชการใน สังกัดเทศบาล ตำบลหนองแวง เก็บหอมมีคู่มือ การปฏิบัติงานหรือ คู่มือสำหรับ ประชาชนครบทุก ส่วนราชการ อย่างน้อย ๑ คู่มือ/ ส่วนราชการ	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนิน โครงการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ ของเทศบาลตำบล หนองแวงเก็บ หอม	การประชุม เชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	-	-	-	เทศบาลตำบล หนองแวง เก็บหอม
	รวม						-	-	-	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม หลักยุทธ/รายวิชา	เป็นประสงคื	กลุ่มเป้าหมาย	คำเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงาที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ คุณธรรมหรือ การป้องกัน ทุจริตหรือการ ปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล	บุคลากรของ เทศบาลตำบล หนองแวงแก้มหอม มีความรู้ความเข้าใจ การเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการ ทุจริตและการ ปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ คุณธรรม หรือ จริยธรรม หรือ การป้องกันการ ทุจริตหรือการ ปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรของ เทศบาลตำบล หนองแวงแก้มหอม เป็นแบบอย่างที่ดีมี การประพฤติปฏิบัติ ตามประเพณีปฏิบัติ ตามประมวล จริยธรรม	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนิน โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	อบรม	๑ - ๓ วัน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	กต.หนองแวง แก้มหอม
๓. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	เทศบาลตำบล หนองแวงแก้มหอม มีวัฒนธรรม องค์กรที่ดี บุคลากรมีความ ผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นเลิศด้าน การบริการ มีการ ทำงานเป็นทีม มี ความสมณูลของ ชีวิตกับการทำงาน	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนิน โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	การประชุม เชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๒๘๘,๐๐๐	๒๘๘,๐๐๐	๒๘๘,๐๐๐	กต.หนองแวง แก้มหอม
รวม							๓๒๓,๐๐๐	๓๒๓,๐๐๐	๓๒๓,๐๐๐	

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	จำนวนโครงการ/กิจกรรม			งบประมาณ		
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑. การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๓	๓	๓	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐
๒. การพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐
๓. การพัฒนาศักยภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	-	-	-
๔. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและ การพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๓	๓	๓	๓๒๓,๐๐๐	๓๒๓,๐๐๐	๓๒๓,๐๐๐
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๗๙๓,๐๐๐	๗๙๓,๐๐๐	๗๙๓,๐๐๐



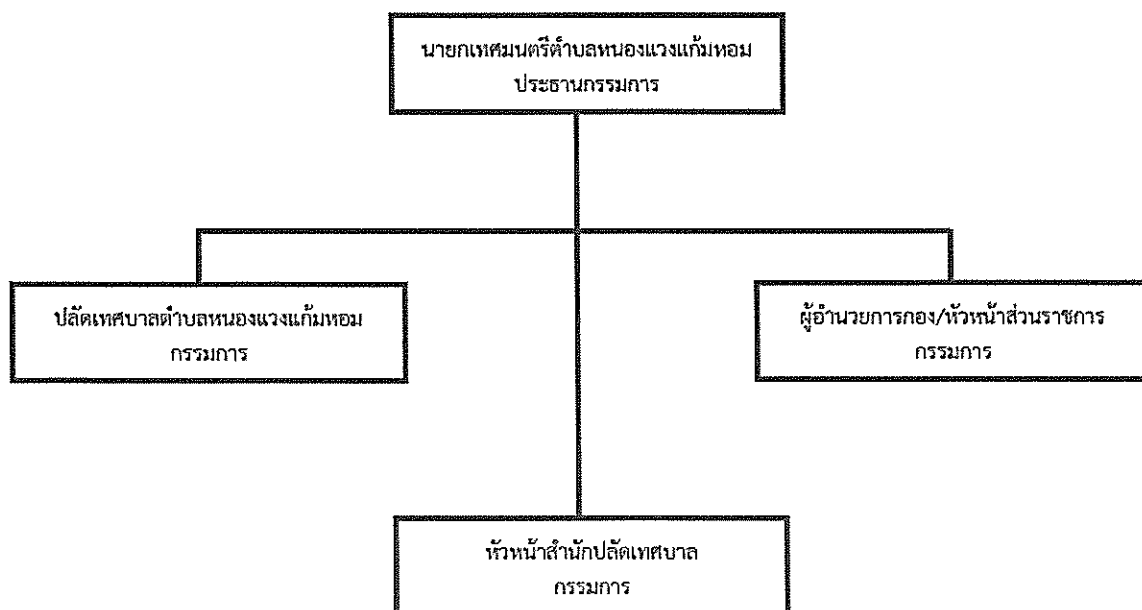
ความรับผิดชอบ

บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

องค์ประกอบคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม



การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒน เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา
- ส่วนราชการ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การดำเนินการตามตัวชี้วัด ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หน่วยที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ของการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)
- บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ต้องแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รายวิชาต่อปี

ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรต่ำกว่า ๓ โครงการ/กิจกรรม
๒	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรจำนวน ๔ - ๖ โครงการ/กิจกรรม
๓	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรจำนวน ๗ - ๙ โครงการ/กิจกรรม
๔	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรจำนวน ๑๐ - ๑๒ โครงการ/กิจกรรม
๕	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ ๑๓ โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม
ที่ ๓๑๓/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน
๒๕๔๕ จึงแต่งตั้ง “คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร” โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ
ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

๑. นายโกมล พินิจมนตรี	นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวงแก้มหอม	ประธานกรรมการ
๒. นายสัญญา สายสิงห์	ปลัดเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม	กรรมการ
๓. นางกิริติษฐ์เลขา สิงห์มาตย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายกิตตินันท์ มุลตา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายเกียรติศักดิ์ ผิวบาง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นางสาวน้ำฝน เริ่มศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวสรวงสุตา แสนโกชน์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. หน้าที่และอำนาจ

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบล
หนองแวงแก้มหอม โดยคำนึงถึงการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน (๒) ด้าน
ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (๓) ด้านการบริหาร (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ (๕)
ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม
ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้
ในข้อ ๓๐๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

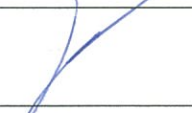
สั่ง ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายโกมล พินิจมนตรี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวงแก้มหอม

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันศุกร์ที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ผู้มาประชุม	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายโกมล พินิจมนตรี นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวงแก้มหอม	ประธานกรรมการ	
๒	นายสัญญา สายสิงห์ ปลัดเทศบาล	กรรมการ	
๓	นางกิริติธรรุเลขา สิงห์มัตย์ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายกิตตินันท์ มูลตา ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นายเกียรติศักดิ์ ผิวบาง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและ เลขานุการ	
๖	นางสาวน้ำฝน เริ่มศรี นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๗	นางสาวสรวงสุตา แสนโชน ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

นายโกมล พินิจมนตรี นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวงแก้มหอม ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม

/นายโกมล...

นายโกมล พินิจมนตรี นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวงแก้มหอม ประธานกรรมการ กล่าวว่า ตามระเบียบวาระที่ ๓ ขอให้กรรมการและเลขานุการชี้แจงรายละเอียดและนำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

นายเกียรติศักดิ์ ผิวบาง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ ชี้แจงและนำเสนอ ที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

ต้นเรื่อง

เทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอมได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยแผนดังกล่าว จะครบกำหนดการใช้ บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.อบต. และ ก. อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๑๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วย (๑) หลักการและเหตุผล (๒) เป้าหมายการพัฒนา (๓) หลักสูตรการพัฒนา (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ (๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของ แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด โดยให้กำหนด เป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ดำเนินการเองหรืออาจมอบให้เทศบาลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

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

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนานักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนานักงานเทศบาล ตามแผนแม่บทการพัฒนานักงานเทศบาล อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนานักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนานักงานเทศบาลตามข้อ ๓๐๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนางบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้ว ให้เทศบาลประกาศใช้บังคับ เป็นแผนการพัฒนานักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนานักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนานักงานเทศบาลตามข้อ ๓๐๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ ๓๐๙ ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ตามข้อ ๒๗๘ หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) เห็นว่าแผนการพัฒนานักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุง แผนการพัฒนานักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) หากเทศบาลมีความเห็นว่าแผนการพัฒนานักงานเทศบาลมีความเหมาะสมแล้ว และได้แจ้งยืนยันแผนการพัฒนานักงานเทศบาลต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง เป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) และเทศบาลดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด)

ข้อ ๓๑๐ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนานักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนานักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนานักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม ประกอบด้วย บททั่วไป การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผล โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บททั่วไป ประกอบด้วย

- ๑.๑ หลักการและเหตุผล
- ๑.๒ วัตถุประสงค์
- ๑.๓ ขอบเขต

๒. การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- ๒.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่
- ๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง
- ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- ๒.๖ กรอบอัตรา กำลัง
- ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร
- ๒.๘ สายงานของข้าราชการ
- ๒.๙ โครงสร้างอายุของบุคลากร
- ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ
- ๒.๑๑ การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย

๓. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

- ๓.๑ เป้าหมายการพัฒนา
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนา
- ๓.๓ วิธีการพัฒนา
- ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ
- ๓.๕ มาตรฐานจริยธรรม
- ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงาน

๔. ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร

- ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)
- ๔.๒ พันธกิจ (Mission)
- ๔.๓ ค่านิยม (Value)
- ๔.๔ เป้าประสงค์ (Goal)
- ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Strategic)
- ๔.๖ แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan : HRD)

๕. การติดตามและประเมินผล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ฝ่ายเลขานุการได้แจกจ่ายให้แก่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกท่านแล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

นายโกมล พินิจมนตรี นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวงแก้มหอม ประธานกรรมการ
กล่าวปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

เกียรติศักดิ์ ผิวบาง

(นายเกียรติศักดิ์ ผิวบาง)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการและเลขานุการกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ผู้จัดรายงานการประชุม

โกมล พินิจมนตรี

(นายโกมล พินิจมนตรี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวงแก้มหอม

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

การจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่งานเทศบาล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ประกอบการประชุม ก.ท.จ.อุดรธานี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	อำเภอ	เทศบาล	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพื้นที่งานเทศบาล						มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล	
๑	เมือง	ทน.อุดรธานี	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒	เมือง	ทม.หนองลำโรง	/	/	/	/	/	/	
๓	เมือง	ทม.โนนสูง-น้ำคำ	/	/	/	/	/	/	
๔	เมือง	ทต.นาข้าว	/	/	/	/	/	/	
๕	เมือง	ทต.นิคมสงเคราะห์	/	/	/	/	/	/	
๖	เมือง	ทต.บ้านจั่น	/	/	/	/	/	/	
๗	เมือง	ทต.บ้านดาด	/	/	/	/	/	/	
๘	เมือง	ทต.หนองไผ่	/	/	/	/	/	/	
๙	เมือง	ทต.หนองขอนกว้าง	/	/	/	/	/	/	
๑๐	เมือง	ทต.หนองบัว	/	/	/	/	/	/	
๑๑	บ้านดุง	ทม.บ้านดุง	/	/	/	/	/	/	
๑๒	เพ็ญ	ทต.เพ็ญ	/	/	/	/	/	/	
๑๓	เพ็ญ	ทต.บ้านธาตุ	/	/	/	/	/	/	
๑๔	โนนสะอาด	ทต.โนนสะอาด	/	/	/	/	/	/	
๑๕	โนนสะอาด	ทต.หนองแวงโนนสะอาด	/	/	/	/	/	/	
๑๖	ไชยวาน	ทต.โนนสูง	/	/	/	/	/	/	
๑๗	ไชยวาน	ทต.ไชยวาน	/	/	/	/	/	/	
๑๘	ไชยวาน	ทต.หนองแวงแก้มหอม	/	/	/	/	/	/	
๑๙	กุฉี	ทต.เชียงเพ็ง	/	/	/	/	/	/	

