



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลลำพันชาติทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานเทศบาลตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการรวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

งานกาเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑-๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ	๔-๖
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๒.๖ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ	๑๒-๑๔
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ	๑๕-๑๖
๒.๙ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานเทศบาล	๑๗
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๗-๑๘
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๙
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง	๑๙
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ	๒๐-๒๒
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ	๒๒
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๓
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๔-๒๕
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๖
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๗
๔.๓ ค่านิยม	๒๘
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๘
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๙-๓๔
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๕
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๕
๕.๓ บทสรุป	๓๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงาน ข้อ ๒๕๘ – ข้อ ๒๕๕ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงาน เทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติม หลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานเทศบาล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดย ผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วน ราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๖๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อัน จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑.๓ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและ สถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราช กฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมี แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒.ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

๓.ต้องมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อให้ทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔.ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

และในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ใช้ในการพัฒนานุเคราะห์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคม

อาเซียนและมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โอนยัดหลักกรรมมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์

๑.๑.๕ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็น เครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ อำเภอสว่างสามหมอก จังหวัดอุดรธานี ในการปฏิบัติราชการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ มีการพัฒนาศักยภาพเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมิน และวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและ การให้บริการ เพื่อเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ

คณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ พิจารณาเห็นสมควรให้ จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.กำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความ สอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี

๒.ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารเห็นสมควร ได้แก่

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ และวางแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พร.บ. เทศบาล และ พร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒.การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- ๓.การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔.การสาธารณูปการ

- ๕.การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖.การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗.การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘.การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙.การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔.การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒.การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓.การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔.การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓.การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔.การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.การจัดการศึกษา
- ๒.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
- ๓.การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔.การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕.การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓.การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔.การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ

๒.๒. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ จะดำเนินการ ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก
๔. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- ๑.การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒.การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓.การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๖. การส่งเสริมการลงทุน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ สำนักรวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ กำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖) งานการเงิน งานบัญชี
- ๗) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๘) งานเกษตร
- ๙) งานนิติการ
- ๑๐) งานประชาสัมพันธ์
- ๑๑) งานจัดเก็บรายได้
- ๑๒) งานประมาณราคางานจัดทำราคากลาง
- ๑๓) งานทะเบียนราษฎร
- ๑๔) งานบริหารงานบุคคล
- ๑๕) งานส่งเสริมการศึกษา
- ๑๖) งานสวัสดิการสังคม
- ๑๗) งานบริหาร
- ๑๘) งานสาธารณสุขโรค
- ๑๙) งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เพื่อเป็นกรอบในการทำแผนการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐจำเป็นต้องศึกษาให้ทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนา เพื่อเพิ่มความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๔. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๕. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๗. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๘. งานบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๙. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐. เทศบาล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๑. เทศบาล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒. เทศบาล จัดให้มีการอำนวยความสะดวกในปฏิบัติราชการ
๑๓. เทศบาล มีการจัดสิ่งจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิภาพ
๑๔. บุคลากรในเทศบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๕. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ของเทศบาล

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีระบบอุปถัมภ์
๓. การดำเนินการวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๔. เทศบาลไม่มีการกำหนดสายงานทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๕. เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๖. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๗. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ

๘. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๙. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๑๐. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๑๑. เทศบาล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๒. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
๑๓. เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๔. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๕. ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๖. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๗. เทศบาลยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๑๘. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรแนวใหม่
๑๙. เทศบาลขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง
๒๐. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

โอกาส (Opportunities : O)

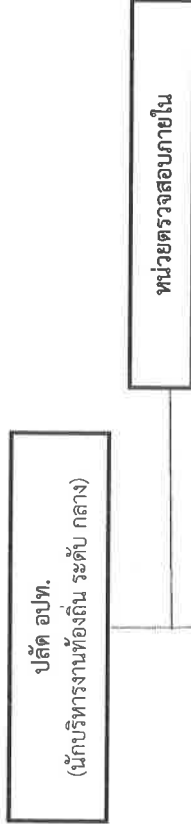
๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริการทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับการกิจ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้เทศบาลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖. การยึดระเบียบการบริหารงานบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล
๗. ระบบการบริการงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑



สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)
-งานบริหารงานทั่วไป	-งานการเงินและบัญชี	-งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร
-งานป้องกัน	-งานพัฒนารายได้	-งานสาธารณูปโภค
-งานนิติกร	-งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	-งานออกแบบและเขียนแบบ
-งานสาธารณสุข	-งานธุรการ	-งานประมาณราคา
-งานการเจ้าหน้าที่		-งานจัดทำราคากลาง
-งานธุรการ		-งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟฟ้า
-งานกิจการสภา		-งานธุรการ
-งานพัฒนาสังคม		
-งานส่งเสริมการเกษตร		
-งานประชาสัมพันธ์		

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	รวม
มีนครอง			๑๐	๖	๓	๑๙
ว่าง	๑	๑	-	-	๒	๔
รวม	๑	๑	๑๐	๖	๕	๒๓

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นิติกร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ทช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทษ.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทป.)	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทป.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานประปา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๘๑	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๘๑	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	-	๑๕	๔	-	๑๙
ครูหรือบุคลากร ทางการศึกษา	-	-	-	๔	๒	-	๖
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	-	๑๒	๑๓	๒๐	-	-	๔๕
รวม	-	๑๒	๑๓	๔๒	๖	-	๗๑
คิดเป็นร้อยละ							

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาล

๑. บริหารท้องถิ่น

๑.๑ นักบริหารงานท้องถิ่น

๒. อำนวยการท้องถิ่น

๒.๑ นักบริหารงานทั่วไป

๒.๒ นักบริหารงานการคลัง

๒.๓ นักบริหารงานช่าง

๓. วิชาการ

๓.๑ นักทรัพยากรบุคคล

๓.๒ นิติกร

๓.๓ นักวิเคราะห์ฯ

๓.๔ นักป้องกันฯ

๓.๖ นักวิชาการศึกษา

๓.๗ ครู

- ๓.๘ นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๓.๙ นักพัฒนาชุมชน
- ๓.๑๐ นักวิชาการเกษตร
- ๓.๑๑ นักวิชาการสาธารณสุข
- ๓.๑๒ นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๓.๑๓ นักวิชาการพัสดุ
- ๓.๑๔ นักวิชาการคลัง
- ๓.๑๕ นักวิชาการเงินและบัญชี

๔. ทัวไป

- ๔.๑ เจ้าพนักงานธุรการ
- ๔.๒ นายช่างไฟฟ้า
- ๔.๓ เจ้าพนักงานประปา

๕. ลูกจ้างประจำ

- ๕.๑ คนงาน

๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๖.๑ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์
- ๖.๒ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
- ๖.๓ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
- ๖.๔ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- ๖.๕ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
- ๖.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๖.๗ พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล
- ๖.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- ๖.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน
- ๖.๑๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๖.๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๖.๑๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๖.๑๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง
- ๖.๑๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง
- ๖.๑๕ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- ๖.๑๖ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ
- ๖.๑๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
- ๖.๑๘ ผู้ช่วยนายช่างโยธา

๗. พนักงานจ้างทั่วไป

- ๗.๑ คนงานทั่วไป

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ วิเคราะห์โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการ พัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐- ๓๔	๓๕- ๓๙	๔๐- ๔๔	๔๕- ๔๙	๕๐- ๕๔	>=๕๕		
บริหารท้องถิ่น										
อำนวยการท้องถิ่น					๑	๒			๓	
วิชาการ				๓	๗	๑	๑		๑๒	
ทั่วไป			๑		๒	๑			๔	
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา					๓		๓		๖	
ลูกจ้าง							๑		๑	
พนักงานจ้าง			๖	๗	๒๒	๑	๘	๑	๔๕	
รวม			๗	๑๐	๓๕	๕	๑๓	๑	๗๑	
คิดเป็นร้อยละ										

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๖	นิติกร	-	-	-	-
๗	นักวิเคราะห์	-	-	-	-

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการเกษตร	-	-	-	-
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๓	นักป้องกันฯ	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการคลัง	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๘	เจ้าพนักงานประปา	-	-	-	-
๑๙	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๒๐	ครู	-	-	-	-
๒๑	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	๑
๒๒	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	-	-
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัด	-	-	-	-
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	-
๒๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	-	-	-
๒๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	-
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	-
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	-	-	-
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง	-	-	-	-
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง	-	-	-	-
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	-	-
๓๗	คนงานทั่วไป	-	-	-	-

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ทั้งเชิงเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ๗๑ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานเทศบาล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้ มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบล หนองหญ้าไซ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

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

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

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

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลลำพูน ชาติ ดังนี้

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

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษา	หมายเหตุ
๑	ว่าง	ปลัดเทศบาล	กลาง	ปริญญาตรี	-	นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
	สํานักปลัดเทศบาล (๐๑)							
๑	นางพัสนีย์ สุราษฎร์	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	ปริญญาโท	๑๙ ปี	-	/	/
๒	นางสำรวย เจริญสุข	นักวิชาการศึกษา	ชก	ปริญญาโท	๑๔ ปี	นักวิชาการศึกษา	-	-
๓	นางเสาวณีย์ จันทนผลตรี	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	ปริญญาตรี	๑๗ ปี	-	/	/
๔	นายศักดิ์ชัย คำเครือ	นิติกร	ชก	ปริญญาตรี	๑๗ ปี	-	/	/
๕	นายเมทวิน จันทนผลตรี	นักป้องกันฯ	ปก	ปริญญาตรี	๑๕ ปี	-	/	/
๖	นางสาวจิรพรพรณ สมทิพย์	นักวิเคราะห์ฯ	ปก	ปริญญาตรี	๑๑ ปี	-	/	/
๗	นายเอกชัย ไพศาล	นักพัฒนาชุมชน	ปก	ปริญญาตรี	๓ ปี	-	/	/
๘	นายสุวิทย์ สอนสกุล	นักวิชาการเกษตร	ปก	ปริญญาตรี	๔ ปี	-	/	/
๙	นางสุนลรัตน์ ทองสมบัติ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปริญญาตรี	๓ ปี	-	/	/
๑๐	นายวสุ สายทองคำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	ปริญญาตรี	๕ ปี	-	/	/
๑๑	นางนิศาชล สีสา	ครู	ค.ศ.๒	ปริญญาโท	๙ ปี	-	/	/
๑๒	นางสุภาวดี วรรณพราหมณ์	ครู	ค.ศ.๓	ปริญญาโท	๙ ปี	-	/	/
๑๓	นางสุพิศรา โคตรวงษ์	ครู	ค.ศ.๒	ปริญญาตรี	๙ ปี	-	/	/
๑๔	นางลัดดา กลุฬพรหม	ครู	ค.ศ.๒	ปริญญาตรี	๙ ปี	-	/	/
๑๕	นางนรินทร์ บุราณเดช	ครู	ค.ศ.๒	ปริญญาตรี	๙ ปี	-	/	/
๑๖	นางดอกเอี่ยม ศรีหรั่ง	ครู	ค.ศ.๒	ปริญญาตรี	๙ ปี	-	/	/

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๗	นางรตนพร วิเศษศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ปริญญาโท	๑๙ ปี	นักบริหารงานคลัง	-	-	
๑๘	นางสาวศิริกัญญา วุฒิสาร	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	ปริญญาโท	๑๗ ปี	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	
๑๙	นางสาวเยาวนิต เหลามาลา	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	ปริญญาตรี	๑๒ ปี	-	/	/	
๒๐	นางสุภารัตน์ ไพศาล	นักวิชาการคลัง	ปก	ปริญญาตรี	๑๗ ปี	-	/	/	
๒๑	นายเชาวลิตร์ วรรณพรหมณ์	นักวิชาการพัสดุ	ปก	ปริญญาตรี	๑๒ ปี	-	/	/	
๒๒	นายไพรินทร์ ภาณุตานนท์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	ปริญญาตรี	๑๘ ปี	-	/	/	
๒๓	นายอุดมโชค แสงเพชร	คนงาน	-	ปริญญาตรี	๑๖ ปี	-	/	/	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๔	นายสุนทร ปากแข็ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ปริญญาตรี	๑๘ ปี	-	/	/	
๒๕	นายเจริญ ภูน้ำตัน	เจ้าพนักงานประปา	ชง	ปริญญาตรี	๑๘ ปี	-	/	/	
๒๖	นายรัชตะ ระบุญ	นายช่างไฟฟ้า	ปง	ปวส	๓ ปี	-	/	/	
๒๗	ว่าง	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	ปริญญาตรี	-	-	/	/	
๒๘	ว่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	ปริญญาตรี	-	-	/	/	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
๒๙	ว่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	ปริญญาตรี	-	-	/	/	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

“บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

มีศักยภาพสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่”

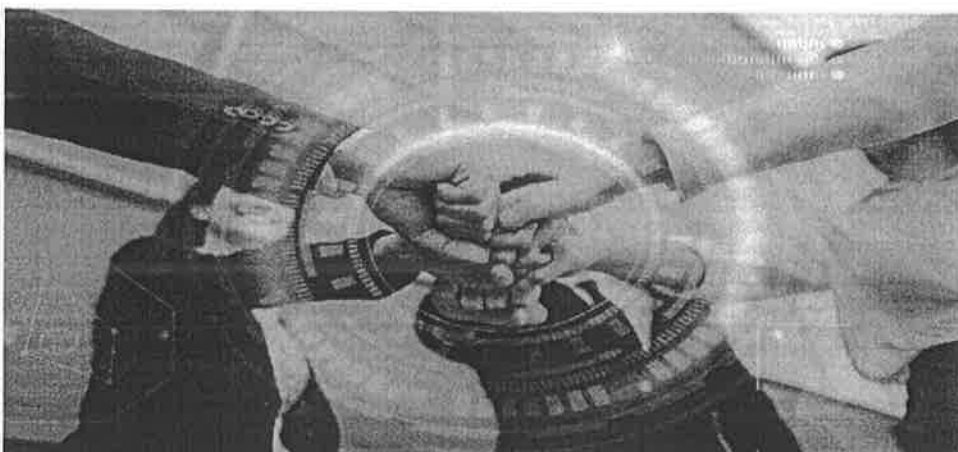
เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้บุคลากรดังกล่าว มีกระบวนการทัศนและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่

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 วัตถุประสงค์ ทำด้วยความรับผิดชอบเต็มที่ มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใสมุ่งผลลัพธ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ เน้นคุณภาพ และคำนึงถึงความคุ้มค่า

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นมืออาชีพ มุ่งแก้ปัญหา เข้าถึงปัญหา ปรับตัวตลอดเวลา ทำงานเชิงสนับสนุน ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง



๔.๒ พันธกิจ (Mission)

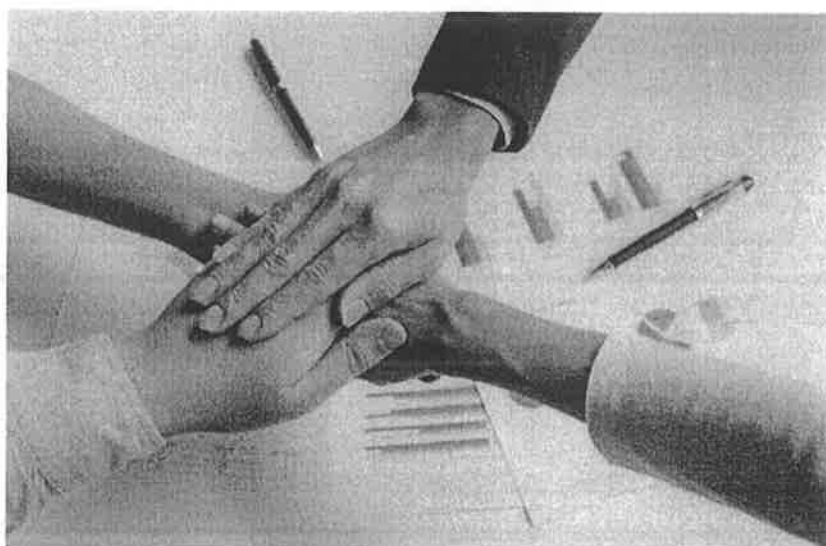
พันธกิจ (Mission) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

“เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร

ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน”

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ดังนี้

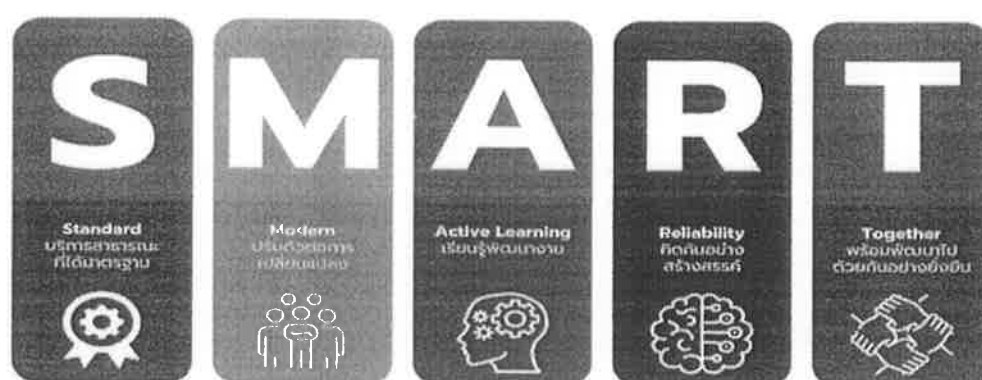
- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ด้วยการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ



๔.๓ ค่านิยม (Value)

ค่านิยม (Value) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

“SMART”



เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Value) เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝังค่านิยมด้านการพัฒนาบุคลากรอันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ กำหนด

๔.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

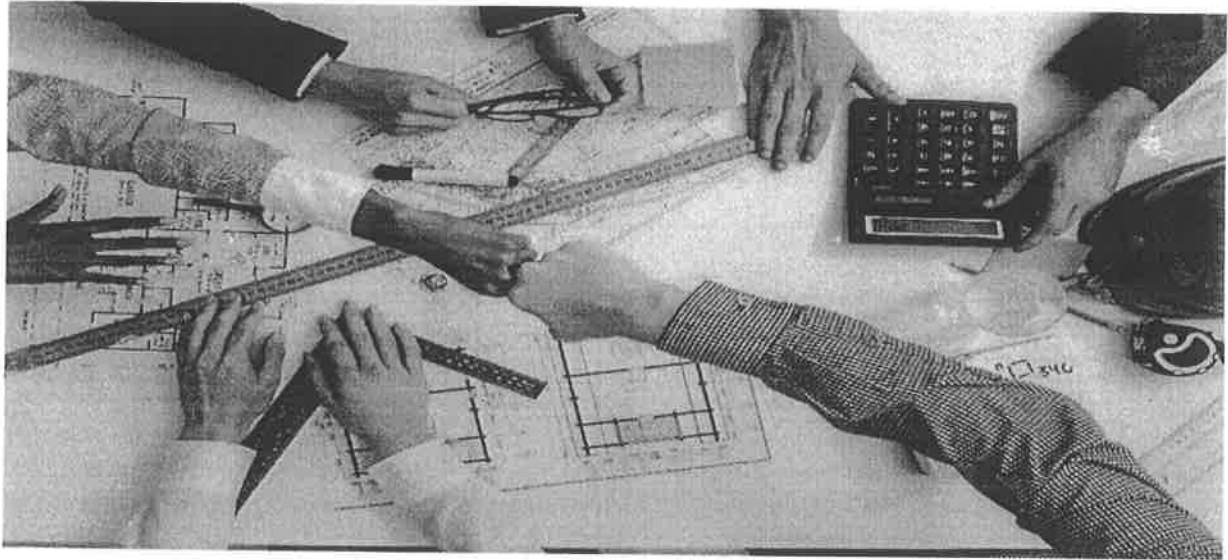
เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากร ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ดังนี้

- บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ประเทศ

- บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๒๙

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Strategic)



เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาบุคลากรเพื่อบ่มบ่มการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม/หน่วยงาน	เป้าหมาย	กลุ่มบุคลากร	ร้อยละ	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาหลักสูตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ประเภท	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)			แผนการ
							ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	
๑. หลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุใหม่ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบแบบแผนของทางราชการและกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาหลักสูตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ปฐมนิเทศ	๕ วันหรือตามที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระบบ Local MOOC	ข้าราชการบรรจุใหม่ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและบทบาทหน้าที่ภารกิจขององค์กร	กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ Local MOOC ตามเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	e-Learning	หลังจากผ่านการพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	-	-	-	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓. โครงการปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่	พนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานและกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ (พนักงานจ้างใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาตามโครงการปฐมนิเทศพนักงานจ้างใหม่	ปฐมนิเทศ	๑ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ
๔. โครงการหรือหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซมีความรู้ ทักษะสมรรถนะความชำนาญและประสบการณ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม							๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๑. โครงการ หรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรของเทศบาลตำบล หนองหญ้าไซมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ ได้รับมอบหมาย	กลุ่มบุคลากร ที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการ หรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะดิจิทัล	บุคลากรของเทศบาลตำบล หนองหญ้าไซมีความรู้และทักษะ ด้านดิจิทัล	กลุ่มบุคลากร ที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล	ฝึกอบรม เชิง ปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๓. โครงการ หรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ สร้างหรือพัฒนา นวัตกรรม	บุคลากรของเทศบาลตำบล หนองหญ้าไซ สามารถสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลุ่มบุคลากร ที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนาโครงการ หรือหลักสูตรเกี่ยวกับการ สร้างหรือพัฒนานวัตกรรม	ฝึกอบรม เชิง ปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๔. โครงการ หรือ หลักสูตรการสร้าง ผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่สู่ การเปลี่ยนแปลง	บุคลากรสายงานผู้บริหาร ท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนอง หญ้าไซมีความพร้อมสำหรับการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขององค์กร	บุคลากรที่ ดำรงตำแหน่ง ประเภท บริหาร ท้องถิ่น	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือหลักสูตร การสร้างผู้นำท้องถิ่นใหม่ สู่การเปลี่ยนแปลง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๕. โครงการ หรือ หลักสูตรการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่น ระดับสูง	บุคลากรของเทศบาลตำบล หนองหญ้าไซมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากร ที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่นระดับสูง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
รวม							๒๙๕,๐๐๐	๒๙๕,๐๐๐	๒๙๕,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม	บุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	e-Learning	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา			เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ
							บุคลากร	พนักงาน	ลูกจ้าง	
๑. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซที่มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	e-Learning	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-	เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ
๒. โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ	เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซมีระบบการจัดการความรู้ (KM) ในรูปแบบออนไลน์ที่บุคลากรสามารถเข้าเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ของ ทต.หนองหญ้าไซ	Self-Learning	ไม่จำกัดระยะเวลา โดยสามารถเข้าเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา	-	-	-	เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ
๓. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ	ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซมีคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือสำหรับประชาชนครบทุกส่วนราชการอย่างน้อย ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของทต.หนองหญ้าไซ	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ
รวม							๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	

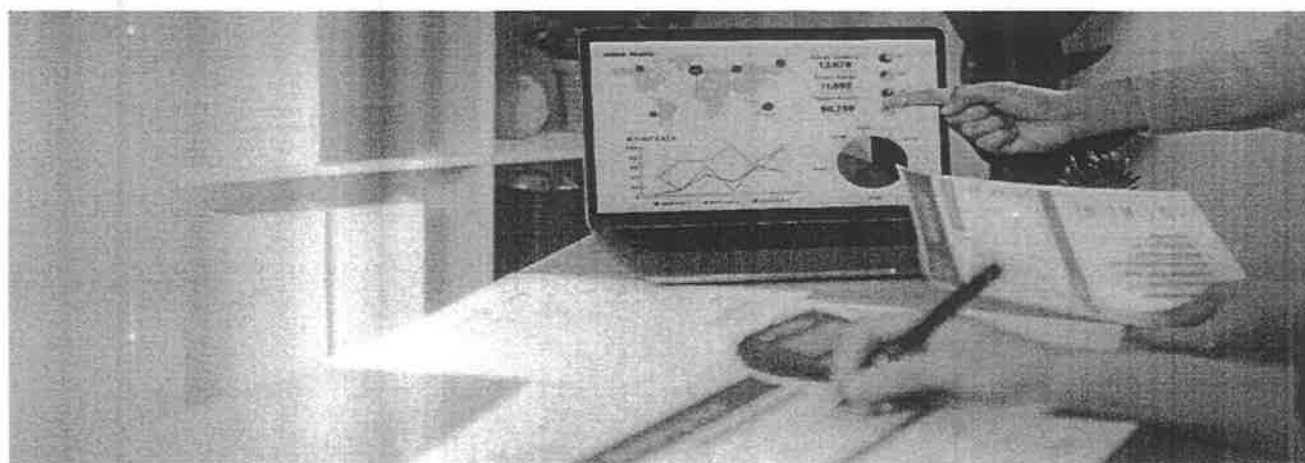
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์	วิธีการ/รูปแบบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน/สถานที่
							ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	
๑. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมหรือการป้องกันการทุจริตหรือการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ มีความรู้ความเข้าใจการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม หรือ การป้องกันการทุจริตหรือการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซเป็นแบบอย่างที่ดีมีการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	อบรม	๑ - ๓ วัน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นเลิศด้านการบริการ มีการทำงานเป็นทีม มีความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ
รวม							๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

กิจกรรม/โครงการ/กิจกรรม	งบดำเนินงาน/กิจกรรม			งบประมาณ		
	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑. การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๔	๔	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐
๒. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐
๓. การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐
๔. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน	๓	๓	๓	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๖๗๙,๐๐๐	๖๗๙,๐๐๐	๖๗๙,๐๐๐



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองหญ้าไซ

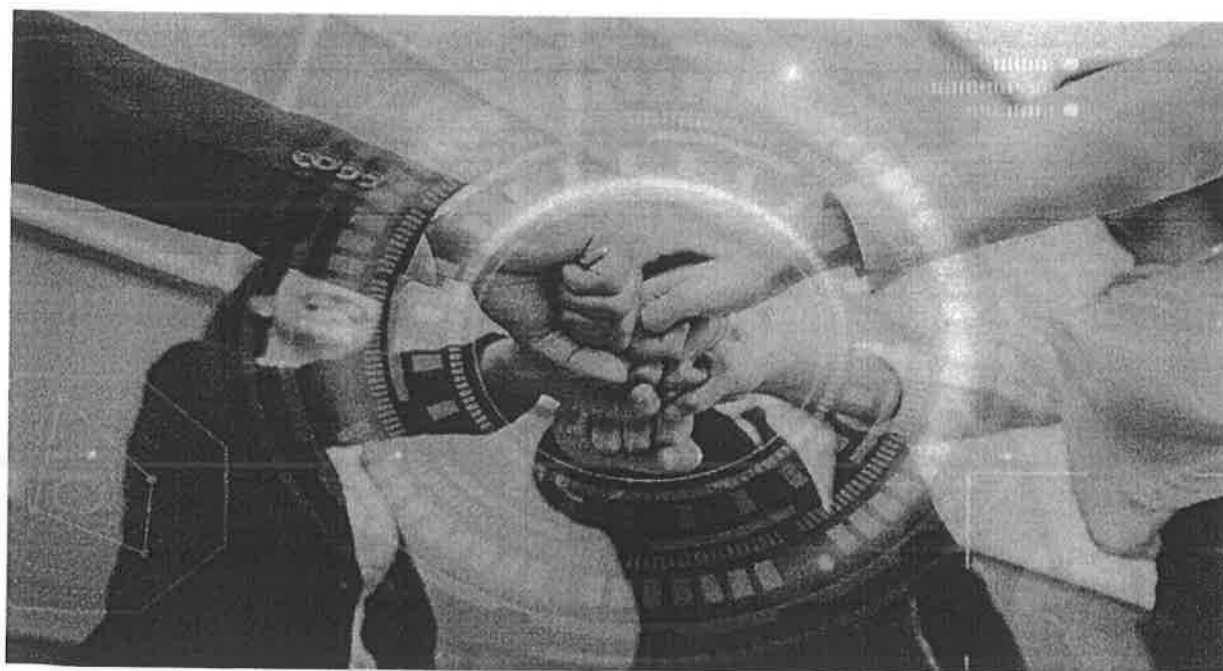
๕.๒ การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา 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
ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ต่ำกว่า ๔ โครงการ/กิจกรรม
๒	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ - ๗ โครงการ/กิจกรรม
๓	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๘ - ๑๐ โครงการ/กิจกรรม
๔	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๑ - ๑๓ โครงการ/กิจกรรม
๕	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ ๑๔ โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป





คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

ที่ ๕๐๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๒๖ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ดังนี้

๑. นายสมใจ วจีสิงห์	นายกเทศมนตรีตำบลหนองหญ้าไซ	ประธานกรรมการ
๒. นางพัสนีย์ สุราษฎร์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน	
	ปลัดเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ	กรรมการ
๓. นางรตนพร วิเศษศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสุนทร ปากแข็ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวณีย์ จันทนมูลตรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

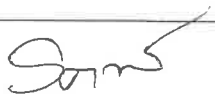
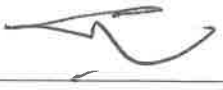
สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมใจ วจีสิงห์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหญ้าไซ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม สำนักงานเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ผู้มาประชุม	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมใจ วจิสิงห์ นายกเทศมนตรีตำบลหนองหญ้าไซ	ประธานกรรมการ	
๒	นางพัสนีย์ สุราฤทธิ์ หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ปลัดเทศบาล	กรรมการ	
๓	นางรตนพร วิเศษศรี ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายสุนทร ปากแข็ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางเสาวณีย์ จันทนมูลตรี นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายสมใจ วจิสิงห์ นายกเทศมนตรีตำบลหนองหญ้าไซ ประธานกรรมการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุม และ
ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ
เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

นายสมใจ วจิสิงห์ กล่าวว่า ตามระเบียบวาระที่ ๓ ขอให้กรรมการและเลขานุการชี้แจงรายละเอียด
ประธานกรรมการ และนำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

นางพัสนีย์ สุราฤทธิ์
กรรมการและเลขานุการ

ดิฉัน นางพัสนีย์ สุราฤทธิ์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการชี้แจงและ
นำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้
ต้นเรื่อง

เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ โดยแผนดังกล่าว จะครบกำหนดการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน
๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลง
วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศ
คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.
จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๑๓ การพัฒนาข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยในการ
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วย (๑) หลักการ
และเหตุผล (๒) เป้าหมายการพัฒนา (๓) หลักสูตรการพัฒนา (๔) วิธีการพัฒนา
และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ
(๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐
พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่
ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่งต้องกำหนด
ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน
เทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

/ (๓) ผู้อำนวยการ...

(๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการและเหตุผล

(๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

(๓) หลักสูตรการพัฒนา

(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ดำเนินการเองหรืออาจมอบให้เทศบาลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

/(๕) การสอนงาน...

(๕) การสอนงาน การให้คาปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนางบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้ว ให้เทศบาลประกาศใช้บังคับ เป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ ๓๐๙ ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตามข้อ ๓๐๘ หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุง แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) หากเทศบาลมีความเห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีความเหมาะสมแล้ว และได้แจ้งยืนยันแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณา

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ตามวรรคหนึ่ง เป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) และเทศบาล ดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

ข้อ ๓๑๐ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบและ กำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลง วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓. หนังสือจังหวัดอุดรธานี ที่ อุด ๐๐๒๓.๒/ว ๓๙๐๗ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ประกอบด้วย บททั่วไป การ วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผล โดยมี สารสำคัญ ดังนี้

๑.บททั่วไป ประกอบด้วย

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขต

๒.การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๒.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการ

๒.๙ โครงสร้างอายุของบุคลากร

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ

๒.๑๑ การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย

/๓.หลักสูตรการ...

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 เพื่อให้การวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ฝ่ายเลขานุการได้แจกจ่ายให้แก่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกท่านแล้ว

มติที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๔

เห็นชอบ
เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี

นายสมใจ วจีสิงห์
ประธานกรรมการ
เลิกประชุมเวลา

กล่าวปิดการประชุม

๑๒.๐๐ น.

(นางสาวณีย์ จันทนมูลตรี)

เลขานุการกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางพัสนีย์ สุราฤทธิ์)

กรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ผู้ตรวจ/รับรองรายงานการประชุม



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ของ

เทศบาลตำบลหนองห้วยใจ

อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองห้วยใจ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. การบริหารงานทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การวางแผนกำลังคน -การจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	มีการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ อย่างน้อย ๑ ครั้ง หรือในห้วงเวลาที่เทศบาลมีความเป็นในการวางแผนบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	
๒	การสรรหาบุคลากร -การสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งตำแหน่งสายบริหารท้องถิ่น สายงานอำนวยการ สายงานวิชาการ สายงานทั่วไป พนักงานจ้าง	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	
๓	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - การรับ-ให้โอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล/ข้าราชการส่วนท้องถิ่น -การร้องขอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สรรหาพนักงานเทศบาลตามตำแหน่งที่ว่าง -การร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก จากสายทั่วไปเป็นสายวิชาการ -การออกคำสั่งรับโอนและให้ย้าย โดยอ้างมติคณะกรรมการกท.จ.อุดรธานี ทุกครั้งที่เห็นชอบ	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๔	การรับ-ให้โอน (ย้าย) ข้าราชการประเภทอื่น -สายงานที่ขาดแคลนและมีความจำเป็น	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
๕	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรอย่างน้อย ๓ โครงการ	๕๐,๐๐๐ บาท	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
๖	การประเมินผลการปฏิบัติงาน -การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
๗	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ -การจัดทำคู่มือและแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
๘	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรอย่างน้อย ๓ โครงการ	๕๐,๐๐๐ บาท	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
๙	การรับ-ให้โอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล/ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นอื่น -สายงานบริหารท้องถิ่น สายงานอำนวยการ สายงานวิชาการ สายงานทั่วไป	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงาน	จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อวางแผน ในห้วง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้ได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุมทำสายงานดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
๒	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม หลักสูตร ต่างๆ กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษา จังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ/กิจกรรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นอย่างน้อย คิดเป็น ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด	๕๐,๐๐๐ บาท	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
๓	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในอันดีให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)	การจัดกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เช่น แสดงความยินดีกับบุคลากรคลอดบุตร , การมอบเงินหรือบริจาcsสิ่งของให้กับบุคลากรหรือญาติของบุคลากร ที่รับอุบัติเหตุหรือเสียชีวิต การร่วมกิจกรรม การแข่งขันกีฬา การแสดงกิจกรรมพ่อนรำในงาน แสดงศิลปวัฒนธรรมของเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
๔	โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	อบรมให้ความรู้บุคลากรในการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ สร้างตระหนักให้กับบุคลากรในหน่วยงานดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑๐,๐๐๐ บาท	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๕	โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม	อบรมให้ความรู้บุคลากร เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเจ้าหน้าที่ ทุกคน ในการปรับทัศนคติหรือการดำเนินชีวิตในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุขตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา	๒๐,๐๐๐ บาท	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
๖	โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และให้ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	จัดทำโครงการตรวจสุขภาพ และให้ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	

แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Caerrr Path)



เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ
อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

บทนำ

การจัดการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path)	๑
๒. ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	๑
๓. องค์ประกอบหลักในการวางแผนเส้นทางเดินสายอาชีพ	๒
๔. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓
๕. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน	๔
๖. ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๕
๗. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๖
๘. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	๗
๙. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเทศ	๘
๑๐. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๙
๑๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	๑๐
๑๒. ภาพรวมของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	๑๑
๑๓. การแบ่งประเภทสมรรถนะ.....	๑๓
๑๔. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๑๔

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

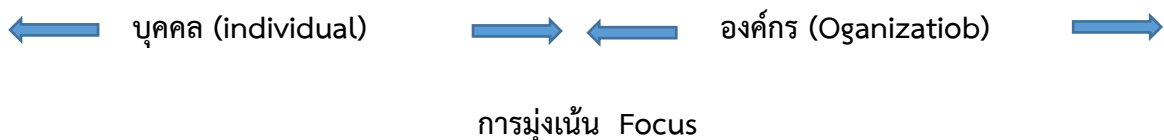
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางการก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน สายงานได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของ ความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สายงานในอนาคตได้

การพัฒนารายบุคคล (Individual Development)	การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning)	การพัฒนาองค์กร (Organization Development)



องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

กระบวนการการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

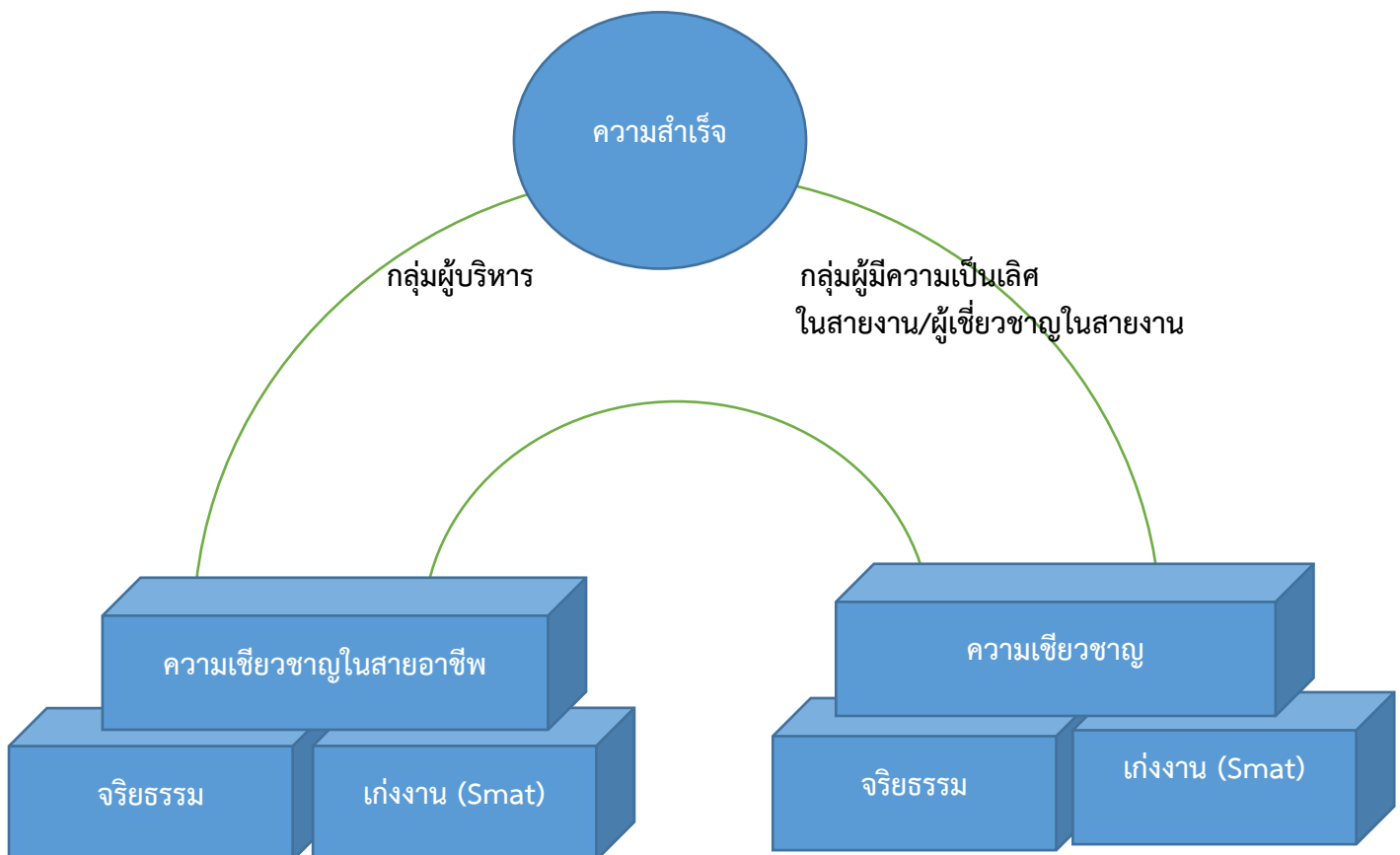
องค์ประกอบ	รายละเอียด
เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งคัดเลือกประเมิน และพัฒนา	ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดยส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่น องค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)
โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ	ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งใน ระดับบริหาร และระดับผู้เชี่ยวชาญ
การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละรายก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ	ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ -ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) -แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง -ระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น -ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track)

และด้าน เชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
- มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน
- เน้นการทำงานเป็นทีม
- เก่งการบูรณาการ
- นวัตกรรม



การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

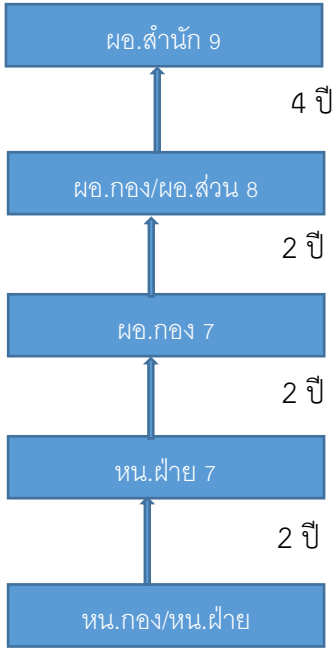
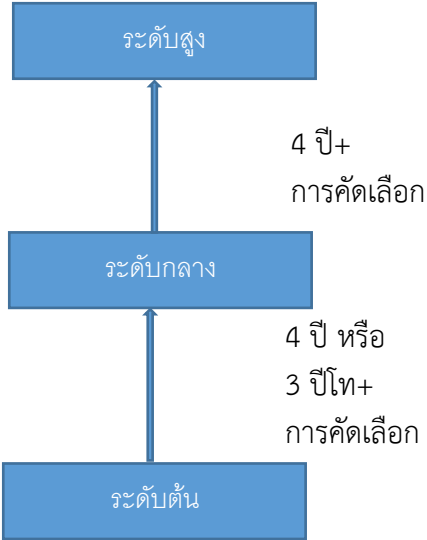
ตำแหน่งประเภททั่วไป

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
๑.สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ <pre> graph BT L1[ระดับ 1] -- "2 ปี" --> L2[ระดับ 2] L2 -- "2 ปี" --> L3[ระดับ 3] L3 -- "2 ปี+6 ปี" --> L4[ระดับ 4] L4 -- "2 ปี" --> L5[ระดับ 5] </pre> ๒.สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ <pre> graph BT L2[ระดับ 2] -- "2 ปี" --> L3[ระดับ 3] L3 -- "2 ปี" --> L4[ระดับ 4] L4 -- "2 ปี+6 ปี" --> L5[ระดับ 5] L5 -- "2 ปี" --> L6[ระดับ 6] L6 -- "2 ปี+10 ปี" --> L7[ระดับ 7] </pre>	มีความเห็นดังนี้ <pre> graph BT LP[ระดับปฏิบัติงาน] -- "6 ปี+ +5 ปี ปวช. +4 ปี ปวส. +สมรรถนะ" --> LPA[ระดับชำนาญงาน] LPA -- "6 ปี+ สมรรถนะ" --> LE[ระดับอาวุโส] </pre> แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
๑.สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ <pre> graph BT L3[ระดับ 3] -- "2 ปี" --> L4[ระดับ 4] L4 -- "2 ปี" --> L5[ระดับ 5] L5 -- "2 ปี+6 ปี" --> L6[ระดับ 6] L6 -- "2 ปี" --> L7[ระดับ 7] L7 -- "2 ปี" --> L8[ระดับ 8] L8 -- "2 ปี" --> L9[ระดับ 9] </pre> ๒.สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๔ <pre> graph BT L4[ระดับ 4] -- "2 ปี" --> L5[ระดับ 5] L5 -- "2 ปี+6 ปี" --> L6[ระดับ 6] L6 -- "2 ปี" --> L7[ระดับ 7] L7 -- "2 ปี" --> L8[ระดับ 8] L8 -- "2 ปี" --> L9[ระดับ 9] </pre>	มีความเห็นดังนี้ <pre> graph BT L1[ระดับปฏิบัติงาน] -- "6 ปีตรี +4 ปีโท +2 ปีเอก +สมรรถนะ" --> L2[ระดับชำนาญการ] L2 -- "4 ปี+ สมรรถนะ" --> L3[ระดับชำนาญการพิเศษ] L3 -- "2 ปี+ สมรรถนะ" --> L4[ระดับเชี่ยวชาญ] </pre> แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1.สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 6 (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)  <pre> graph BT A[หน.กอง/หน.ฝ่าย] -- 2 ปี --> B[หน.ฝ่าย 7] B -- 2 ปี --> C[ผอ.กอง 7] C -- 2 ปี --> D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน 8] D -- 4 ปี --> E[ผอ.สำนัก 9] </pre>	ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้  <pre> graph BT A[ระดับต้น] -- "4 ปี หรือ 3 ปีโท+ การคัดเลือก" --> B[ระดับกลาง] B -- "4 ปี+ การคัดเลือก" --> C[ระดับสูง] </pre> กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง ผอ.ส่วน ระดับ 8 ต้องดำรงตำแหน่ง 4 ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ 9 ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่นี้ จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 8 ปีซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น 10 ปี แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ จะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

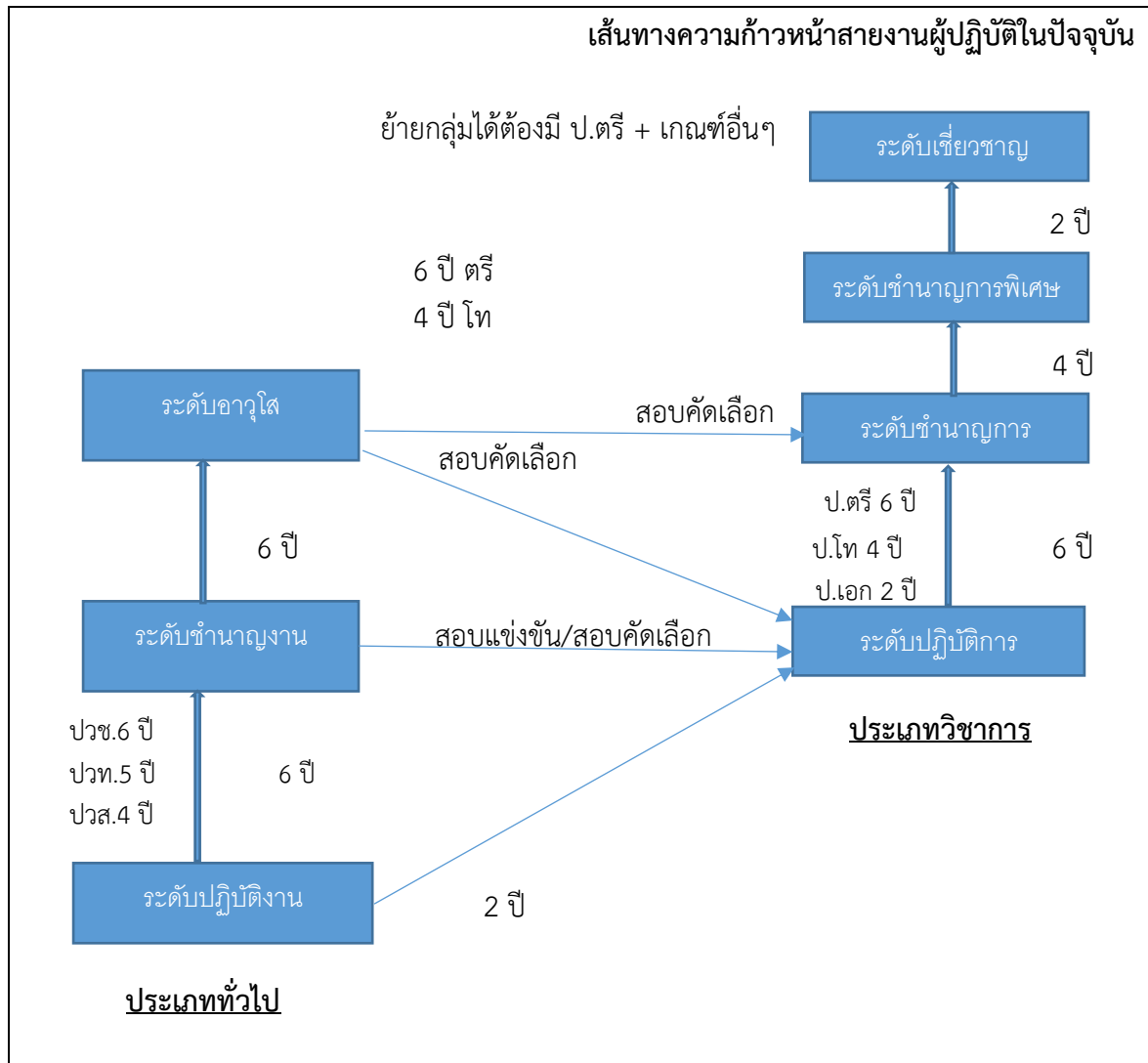
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
1.สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ (รองปลัด/ปลัด) <pre> graph TD A[รองปลัด 6] -- 2 ปี --> B[รองปลัด 7] B -- 2 ปี --> C[ปลัด 7] C -- 2 ปี --> D[รองปลัด 8] D -- 2 ปี --> E[ปลัด 8] E -- 2 ปี --> F[ปลัด 9] F -- 1 ปี --> G[รองปลัด 9] F -- 8 ปี --> H[ปลัด 10] D -- 2 ปี --> G </pre>	<pre> graph TD A[ระดับต้น] -- "4 ปีหรือ +3 ปีโท สมรรถนะ" --> B[ระดับกลาง] B -- "4 ปี+ สมรรถนะ" --> C[ระดับสูง] </pre> กล่าวคือ เมื่อพิจารณากรณีผู้บรรจุแต่งตั้งใน ตำแหน่งรองปลัด/ปลัด ระดับ ๖ ถึงตำแหน่ง ปลัดระดับ ๙ ตามหลักเกณฑ์เดิมต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๐ ปี ทั้งนี้เมื่อเป็นระบบแบ่งใช้เวลา ใช้เวลา ๘ ปี ซึ่งลดเวลาลง แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึง ผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ประสิทธิภาพ ทักษะ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่าการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้นตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแบ่ง

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

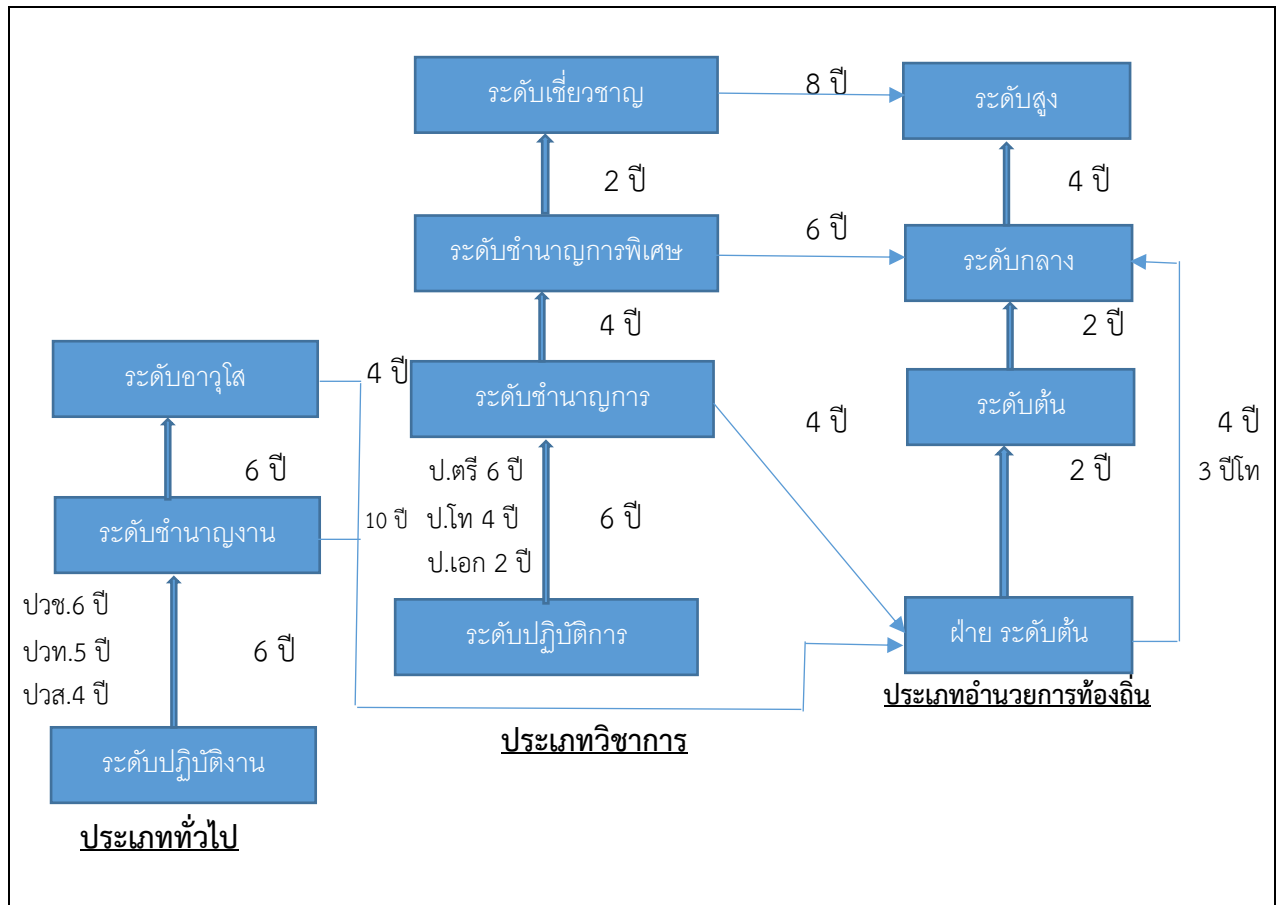
ตำแหน่งประเภทวิชาการ



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญการสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้ เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

อย่างไรก็ดีในการเข้าสู่ระบบเท่านั้น ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือมีการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

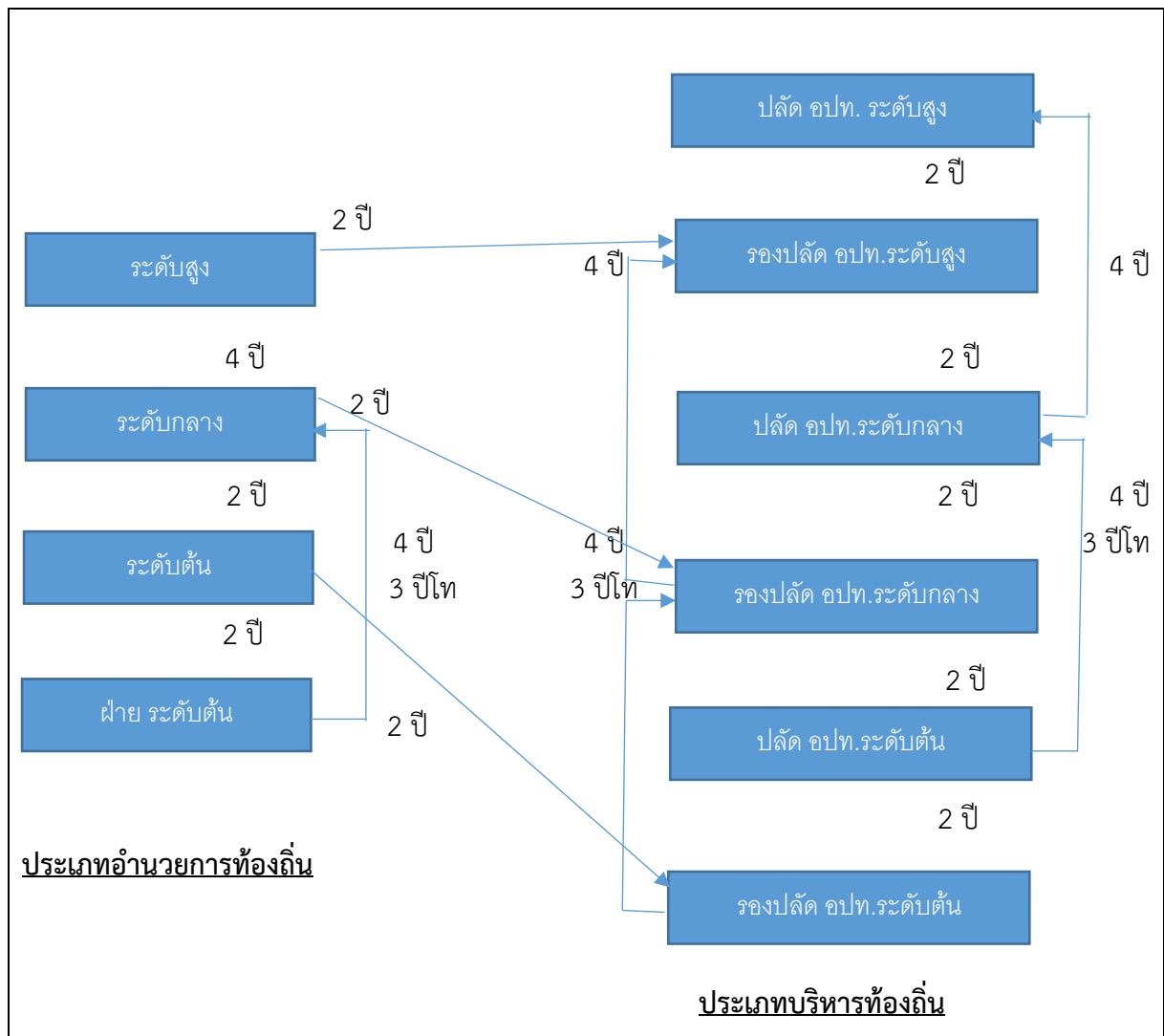
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๑๐ ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๕ และซี ๖ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปีในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๗ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่

สำหรับในประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการ หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และ ซี ๗ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า ๖ ปี ในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงาน ในระดับซีเดิม คือ ซี ๘ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

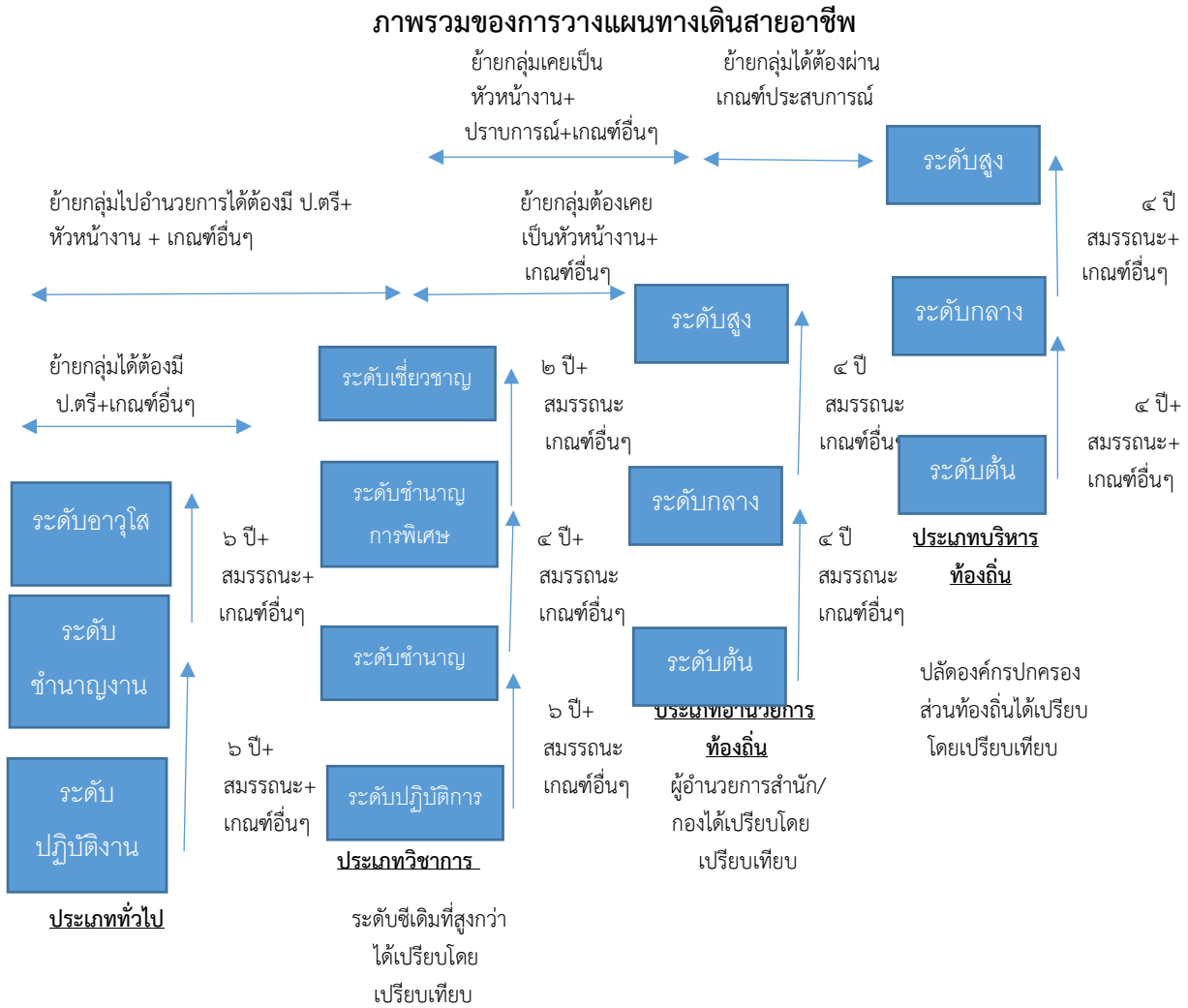
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๖ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะเห็นว่าตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่นเมื่อเข้าสู่ระบบแท่งแล้ว จะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่งานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องไปผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารหน้างานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดีในการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานใน ตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิดีการศึกษาระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่



นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงานดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

๑. ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความ

เข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น

๒. การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่นั้น ขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทดสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อยๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ

๓. หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้

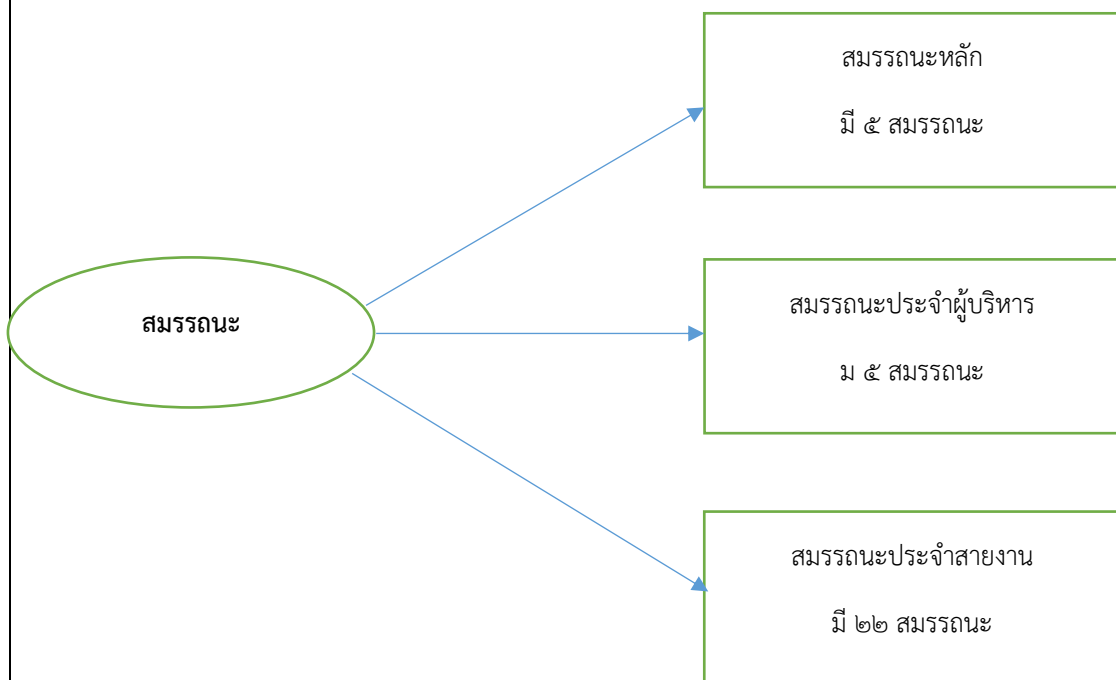
การแบ่งประเภทสมรรถนะ

การแบ่งสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็น

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

