



ประกาศเทศบาลตำบลหนองหอย
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหนองหอย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลหนองหอย มีแผนพัฒนาบุคลากร ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของ เทศบาลตำบลหนองหอย ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหนองหอย เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙


(นางจิรพร หินแดง)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย



แผนพัฒนาบุคลากร

3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2570 - 2572

เทศบาลตำบลหนองหอย

อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๒
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี	๑๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๔
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๔
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๗
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๑
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๑
๔.๓ ค่านิยม	๒๑
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๑
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๑
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๒๗
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๗
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๗
๕.๓ บทสรุป	๒๗



สารบัญ

ภาคผนวก

๑. รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และกำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม



เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลหนองหอย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหอย มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหอย มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีรอบรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด
- ๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหอย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- ๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่
 - ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม



๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลหนองหอย เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลหนองหอยต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลหนองหอย กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหอย

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) และมาตรา ๕๑ (๘)
๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
๓. การสาธารณูปการ มาตรา ๑๖ (๕)
๔. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง มาตรา ๑๖ (๒๕) มาตรา ๑๖ (๒๘)
๕. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖ (๒๖)
๖. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา มาตรา ๕๑ (๑)
๗. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑ (๗)
๘. การจัดให้มีและควบคุมตลาดและที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓) มาตรา ๕๑ (๓)

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙) มาตรา ๕๐ (๖)
๒. การส่งเสริมการกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔) มาตรา ๕๐ (๖)
๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)
๔. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
๕. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)
๖. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ มาตรา ๕๑ (๖)
๗. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐) มาตรา ๕๐ (๗)
๘. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๑๒)

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑)
๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
๓. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๑๖ (๒๐) มาตรา ๕๑ (๔)
๔. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๑)
๕. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๒) มาตรา ๕๑ (๒)
๖. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น มาตรา ๑๖ (๒๓)
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙)
๘. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐)
๙. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา ๕๐ (๕)



ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕)
๒. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๒๑)
๓. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)
๒. การจำกัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘)
๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)
๔. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๐ (๓)

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘)

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)
๓. การป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ ในองค์กร

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ตำบลหนองหอยได้รับการพัฒนา นำพาเทศบาลตำบลหนองหอยไปสู่วิสัยทัศน์และนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหอย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนโยบายของผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหอย แผนพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหอย (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลหนองหอย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็วและทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเติบโตก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วต่อไป



๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองหอย อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ได้วิเคราะห์และพิจารณาเห็นว่า การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ ได้แก่

การกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

การกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองหอย ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลหนองหอย ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ตามกรอบการกิจหลักที่เทศบาลตำบลหนองหอยกำหนด โดยมีความต้องการการพัฒนาของบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

(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



๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลตำบลหนองหอย มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติราชการ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
๓. บุคลากรของเทศบาลมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
๔. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) ระบบ OSS (One Stop Service) เป็นต้น
๕. บุคลากรมีความสมัครสมานรักใคร่ ทำงานเป็นทีมและเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาลเป็นอย่างดี

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. จำนวนบุคลากรในแต่ละสายงานมีน้อย ทำให้มีปัญหาต่อการปฏิบัติงาน กรณีพนักงานไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้หรือไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ต้องใช้ระยะเวลานานได้
๒. บุคลากรยังมีความต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน
๓. นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่มีความชัดเจนทำให้ยากต่อการพัฒนาหรือผลักดัน
๔. บุคลากรยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง ขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๕. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

(๓) โอกาส (Opportunities)

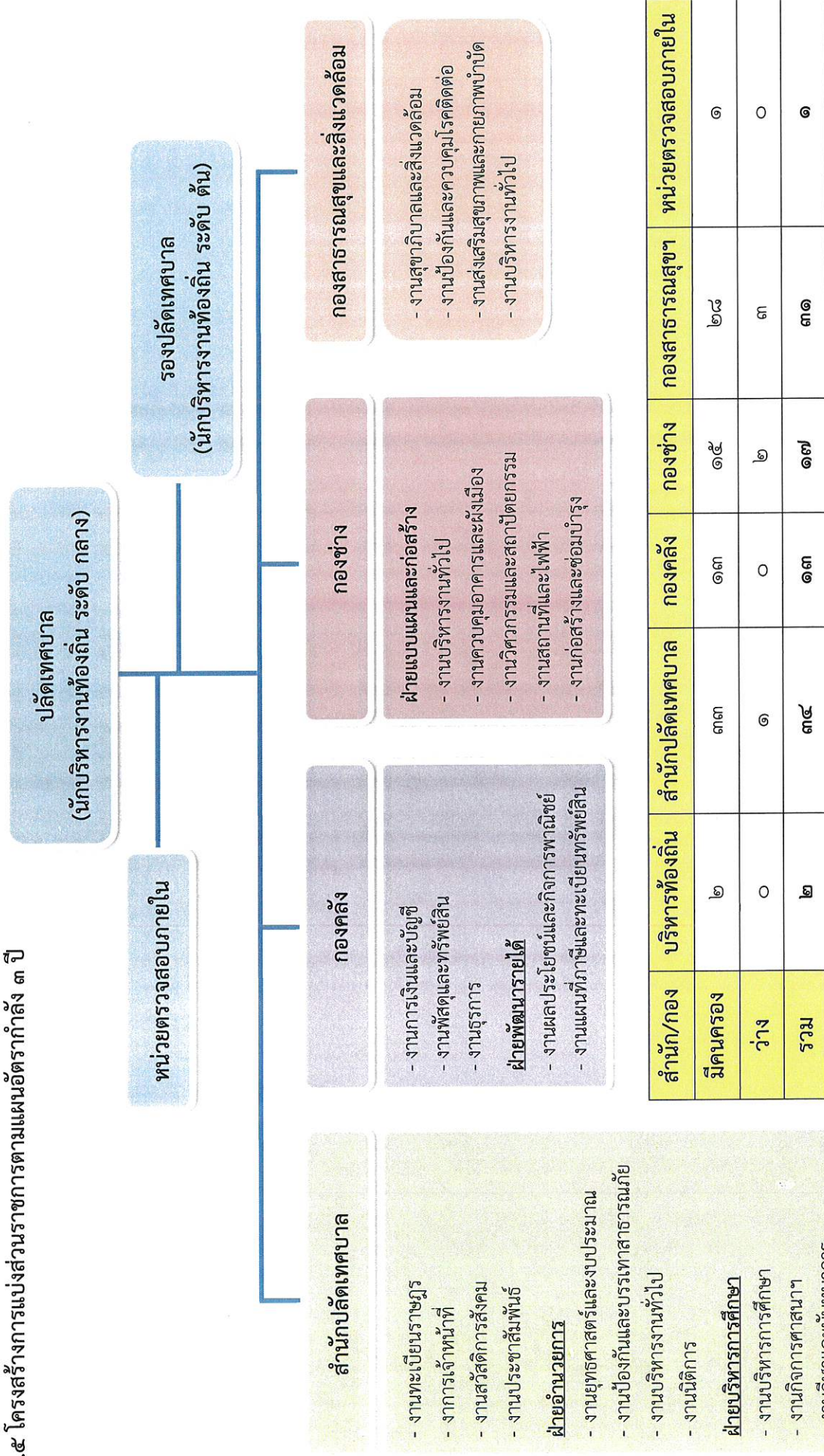
๑. ปัจจุบันมีความหลากหลายของสื่อหลายช่องทาง ทำให้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อราชการได้
๒. เทศบาลตำบลหนองหอย เป็นพื้นที่ในเขตอำเภอเมือง ทำให้ง่ายต่อการสรรหาบุคลากรเมื่อมีอัตราตำแหน่งที่ว่างลงจากการโอน (ย้าย) หรือกรณีอื่นๆ
๓. การบริหารงานบุคคลได้รับการพิจารณาจาก ก.ทจ. ทำให้ลดความผิดพลาดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
๔. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

๑. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทำให้โครงสร้างราชการไม่เอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของพนักงาน ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. การกระจายอำนาจ ภารกิจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข ทำให้องค์กรไม่มีความพร้อมทั้งในด้านบุคลากรและงบประมาณ
๔. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
๕. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาล ทำให้การปฏิบัติงานตามนโยบาย ขาดความต่อเนื่อง ยากต่อการพัฒนา



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ปี



สำนัก/กอง	บริหารท้องถิ่น	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	หน่วยตรวจสอบภายใน
มีนครอง	๒	๓๓	๑๓	๑๕	๒๘	๑
ว่าง	๐	๑	๐	๒	๓	๐
รวม	๒	๓๔	๑๓	๑๗	๓๑	๑



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหอย

ตามที่เทศบาลตำบลหนองหอย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และจัดทำโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ โดยการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลหนองหอยมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานเป็นไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสามารถรองรับภารกิจการถ่ายโอนในอนาคตอันใกล้ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้งใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องໃຊ້จะต้องໃຊ້ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๒	๒	๒	-๔	-	-	ยุบเลิก ๔ อัตรา
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหอย								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเทศบาลตำบลหนองหอย (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	-	-	-	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
วิศวกรรมโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักกายภาพบำบัด (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กุ๊ซฟัก๊ย (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
กุ๊ซฟัก๊ย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๔	๙๘	๙๘	๙๘	+๒/-๘	-	-	



๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	๒	๒๖	๙	-	๓๗
พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๑๘	๑๕	๒	๑๙	-	-	๕๔
รวม	๑๘	๑๕	๔	๔๖	๙	๐	๙๒
คิดเป็นร้อยละ	๑๙.๕๗	๑๖.๓๐	๔.๓๕	๕๐.๐๐	๙.๗๘	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหนองหอย

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๕) นิติกร ๖) นักประชาสัมพันธ์ ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการคลัง ๙) นักวิชาการพัสดุ ๑๐) พยาบาลวิชาชีพ ๑๑) นักกายภาพบำบัด ๑๒) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๓) วิศวกรโยธา ๑๔) นักพัฒนาชุมชน ๑๕) นักวิชาการศึกษา ๑๖) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานทะเบียน ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างไฟฟ้า



๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาลจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๔๙
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๑	๓	-	๔	-	๘	๔๗
วิชาการ	-	๒	๓	๔	๔	๔	๒	-	๑๙	๔๐.๑๖
ทั่วไป	๑	-	-	๔	-	๑	๑	๑	๘	๔๐.๘๘
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๓
พนักงานจ้าง	๓	๕	๙	๙	๔	๑๒	๖	๖	๕๔	๔๑.๓๐
รวม	๔	๗	๑๒	๑๘	๑๒	๑๘	๑๔	๗	๙๒	๔๑.๗๗
คิดเป็นร้อยละ	๔.๓๕	๗.๖๑	๑๓.๐๔	๑๙.๕๗	๑๓.๐๔	๑๙.๕๗	๑๕.๒๒	๗.๖๑	๑๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๖	๙๖	๔.๔	๙๒
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๕๗	๙๑.๓๓	๔.๖	๙๒
วิชาการ	๔.๕๕	๙๑.๐๘	๔.๖๙	๙๓.๘๕
ทั่วไป	๔.๒๙	๘๕.๗๑	๔.๑๗	๘๓.๔๓
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๕	๑๐๐	๔.๘	๙๖
พนักงานจ้าง	๔.๓๓	๙๐.๖๗	๔.๙๗	๘๕.๓๓
เฉลี่ยรวม	๔.๕๖	๙๒.๔๗	๔.๖๑	๙๐.๔๔
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๕๙		ร้อยละ ๙๑.๔๖	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑
๒	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	-	-	๑
๓	คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	๑
รวม		๒	๑	-	๓



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหอย ๙๒ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหอย ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท แต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาล พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่เทศบาล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรักษาริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานเทศบาล และหลักธรรมาภิบาล

**๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น****(๑) การปฐมนิเทศ**

สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาดตนเองของพนักงานเทศบาล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาล ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้เทศบาลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากร โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรและสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการและเทศบาลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์



ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

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

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

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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



๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยเทศบาล สำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหอย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

๓.๖ การพัฒนาเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นางสาววงษกษ เบญจมาตร์	ปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๔ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
๒	นางสาวจตุพร โกศลกาญจน์	รองปลัดเทศบาล	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๙ เดือน	-	+๑	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)										
๓	นางปิยนันท์ ราชธานี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๕ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๔	นางสาวชญาณิดา เทพวงศ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๕	นางแสงจันทร์ บุญกลาง	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี	-	-	-	+๑	
๖	นายรุจิราส ชุมยอง	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	-	+๑	
๗	นางวาทินี ริยะนา	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๒ ปี	-	-	-	+๑	
๘	นางสาวเบญจวรรณ เพื่องวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕ เดือน	-	-	+๑	-	
๙	นายชลนที เศษะวงศ์	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	๑ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	-	
๑๐	นางสาวกมลจันทร์ มณีเดช	นิติกร	ช.ก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๑๑	นางสาววิวรรณ สันเดช	นักประชาสัมพันธ์	ช.ก.	นิเทศศาสตรบัณฑิต	๑๑ เดือน	หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์	-	-	-	
๑๒	นายพนพพร ศรีธรรม	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์)	๑ ปี ๒ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๓	นายปรีชา คันธะดั่ง	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๑๔	จำสืบทริภักดิ์ บุณย์ประมุข	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๑ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๕	นางนันทนา ปันทนา	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖ เดือน	-	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)										
๑๖	นางจุฬารัตน์ ชัยเลิศ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๗	นางสาวศิริขวัญ แก้วใจ	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๖ ปี	-	-	-	+๑	
๑๘	นายปริญญา แสนปันตา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๙	นางสาวเยาวพาณี ไชยยา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๖ ปี	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
๒๐	นางสาวปิ่นณรัตน์ คันใจ	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๖ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	-	-	-	
๒๑	นางสาวฉัตรชนา สายทิม	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๒ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๒๒	นางสาวจิราพร ดวงฤทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ภาษาอังกฤษธุรกิจ)	๓ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๓	นางสาวดารัตน์ หนองแก้ว	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๔	นางจินตนา แสนกันดี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๐ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๕	นายสมัชชา กาบมาลา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	ปวส. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	๓ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
กองช่าง (๑๕)										
๒๖	นายสายัณห์ ดวงแสง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๐ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๗	นายเอกชัย วัฒนพันธ์	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๑ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๘	นางสาวชัญญพัชญ์ พชรสังกร	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๙ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๙	นายเนติวัฒน์ วงศ์ล้ำ	วิศวกรโยธา	ป.ก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๖ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรวิศวกรรมโยธา	-	-	-	
๓๐	นายอุดม ราชมะโน	นายช่างโยธา	ป.ง.	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒ เดือน	-	+๑	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรม			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๓๑	นายสรศักดิ์ คำวัง	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๙ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)										
	นายสุรินทร์ โพธิยะ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๕ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
	นางสาวรณัญญา สมมณุษย์	พยาบาลวิชาชีพ	ขก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พยาบาล)	๓ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
	นางสาววิภาวรรณ อุณาดี	นักวิชาการสุขาภิบาล	ขก.	สาธารณสุขมหาบัณฑิต	๕ เดือน	-	-	-	+๑	
	นายศุภระกิต แซ่ฝู	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๕ ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	-	
	นางสาวเสาวลักษณ์ ศรีวิชัย	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาการท่องเที่ยว)	๑ ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
	นางณัฐวิภา วงศ์อ้ายตาล	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๑๐ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
รวม							๙	๘	๙	



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลหนองหอย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลหนองหอย ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลหนองหอย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลหนองหอย ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลหนองหอย

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหอย

๒) เทศบาลตำบลหนองหอย มีการวางแผนพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล (ร้อยละ ๑๐๐)	๙	๘	๙	๓๑๕,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๓๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม		๑๐	๙	๑๐	๓๓๐,๕๐๐	๒๙๕,๕๐๐	๓๓๐,๕๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพความสามารถและทักษะการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๙๒	๙๒	๙๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองหอย
	๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็วจของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๔๐	๔๐	๔๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพความสามารถและทักษะการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๙๒	๙๒	๙๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองหอย
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	-	-	-	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา ๓) บันทึกข้อตกลง MOU กับสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เทศบาลตำบลหนองหอย
รวม			๒๒๘	๒๒๘	๒๒๘	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลของเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ของเทศบาล	๑) โครงการประกวดการจัดความรู้ของเทศบาลตำบลหนองหอย	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองหอย
รวม			๘๔	๘๔	๘๔	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดี เป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเข้าร่วมกิจกรรมโครงการต่างๆ (ร้อยละ ๘๐)	๙๒	๙๒	๙๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) เข้าร่วมกิจกรรม	เทศบาลตำบลหนองหอย
	๒) จัดกิจกรรมการด้านทูลเจริญจิตอธิษฐานในเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๙๒	๙๒	๙๒	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) เข้าร่วมกิจกรรม	เทศบาลตำบลหนองหอย
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	๑) โครงการแข่งขันกีฬาสัมพันธ์เทศบาลตำบลหนองหอย	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาของเทศบาล (ร้อยละ ๘๐)	๙๒	๙๒	๙๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) เข้าร่วมกิจกรรม	เทศบาลตำบลหนองหอย
	๒) กิจกรรมสัมพันธ์และงานของเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๙๒	๙๒	๙๒	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) เข้าร่วมกิจกรรม	เทศบาลตำบลหนองหอย
รวม			๓๖๘	๓๖๘	๓๖๘	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐		



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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒		๓๓๐,๕๐๐	๒๙๕,๕๐๐	๓๓๐,๕๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔		๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓		๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔		๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓		๗๘๐,๕๐๐	๗๔๕,๕๐๐	๗๘๐,๕๐๐	



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหอย รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหนองหอย (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหอย ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอยต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหอย

ที่ ๒๐๖/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ กิจกรรมอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ และ ๓๐๐ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหอย | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลหนองหอย | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางจิรพร หวันแดง)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย
วันจันทร์ ที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหอย สำนักงานเทศบาลตำบลหนองหอย

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นางจิรพร หวันแดง	นายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวบงกช เปี่ยมมาตร	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวจตุพร โกศลกาญจน์	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางจุฬารัตน์ ชัยเลิศ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสายัณห์ ดวงแสง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายสุรินทร์ โทะยะ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นางปิยนันท์ ราชธานี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางวาทีนีย์ รียะนา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ เนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ใกล้ครบรอบ ระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลกำหนด จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนพัฒนา บุคลากรเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลหนองหอย ที่ ๒๐๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีหน้าที่พิจารณา จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ให้สอดคล้องตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และใช้ แผนพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายในเทศบาล ตำบลหนองหอย เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมจริยธรรมอัน จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานเทศบาล มี ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการ ประชาชน

ที่ประชุม รับทราบ

ประธาน สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขอมอบหมายให้ฝ่าย เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบ

/ตามที...

เลขานุการ

ตามที่แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหนองหอย ได้ถึงกำหนดครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ และตามที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้มีหนังสือแจ้ง ตามหนังสือ ที่ ขม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๑๐๙ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยให้จัดส่งให้จังหวัดเชียงใหม่ ภายในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙ ในเบื้องต้นได้มอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ สํารวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล รวบรวมข้อมูลจากนโยบายของผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหอย วิสัยทัศน์ขององค์กร แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลหนองหอย รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการวิเคราะห์วางแผนในการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการของตนเองร่วมกันอีกครั้ง

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประธาน

ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขอมอบหมายให้เลขานุการได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้ที่ประชุมทราบ เพื่อพิจารณาร่วมกัน

เลขานุการ

ตามที่ได้รับมอบหมายจากท่านประธานฯ แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้ที่ประชุมทราบ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานราชการเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ที่มีอยู่ให้มียิ่งขึ้นกว่าเดิมและสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหนองหอยและเพื่อเป็นการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ กำหนดให้เทศบาลมี

/การพัฒนา...

การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัดหรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนหรือให้สถาบันพัฒนาบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการก็ได้ รวมทั้งได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านที่ได้รับการแต่งตั้ง มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ รายละเอียดตามเอกสารประกอบที่ได้แจกให้ทุกท่าน ขอให้ทุกท่านพิจารณาพร้อม ๆ กัน ตามแต่ละส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร
- ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

- ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
- ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)
- ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)
- ๔.๓ ค่านิยม
- ๔.๔ เป้าประสงค์
- ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

- ๕.๑ ความรับผิดชอบ
- ๕.๒ การติดตามและประเมินผล
- ๕.๓ บทสรุป

ที่ประชุม	ร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เห็นชอบตามที่เสนอ
ประธาน	คณะกรรมการท่านใดมีอะไรเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองหอย
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ประธาน	สำหรับร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขอมอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการดำเนินการ ดังนี้ ๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศใช้ต่อไป
ปิดการประชุมเวลา	๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายการประชุม

(นางปิยนันท์ ราชธานี)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



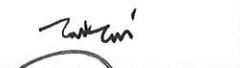
ผู้ตรวจรายการประชุม

(นางจิรพร หวันแดง)

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางจีรพร หวันแดง	นายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย	
๒	นางสาวบงกช เบ็ญมาตร์	ปลัดเทศบาล	
๓	นางสาวจตุพร โกศลกาญจน์	รองปลัดเทศบาล	
๔	นางปิยนันท์ ราชธานี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๕	นายสายัณห์ ดวงแสง	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๖	นายสุรินทร์ โทะยะ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๗	นางจุฬารัตน์ ชัยเลิศ	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๘	นางวาทีนีย์ รริยะนา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	



วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนนตรีตำบลหนองหอย

ตามที่ งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร นั้น

งานเจ้าหน้าที่ ได้วิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย โดยใช้วิธีการสำรวจผ่านระบบ Google Form รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นควรนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอยต่อไป

Jim

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

02/05/2019, 14:00:00

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหอย

ดำเนินการตามเสนอ



(นางจิรพร ห้วนแดง)

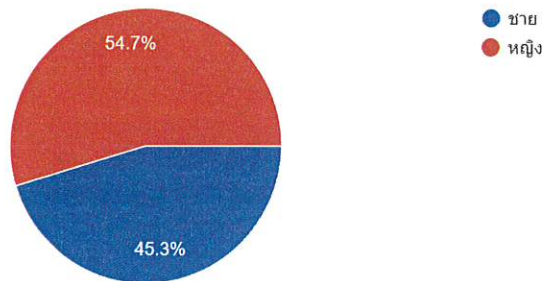
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย

ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2569

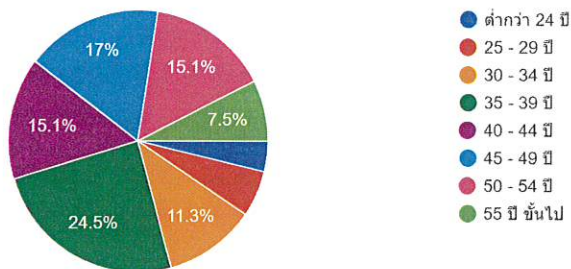
ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 53 ราย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.7 มีอายุระหว่าง 35 -39 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.7 และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภท ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 56.6

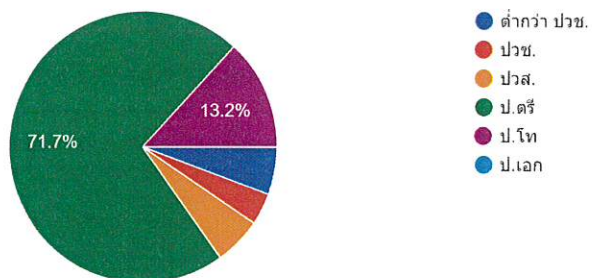
1.1 เพศ



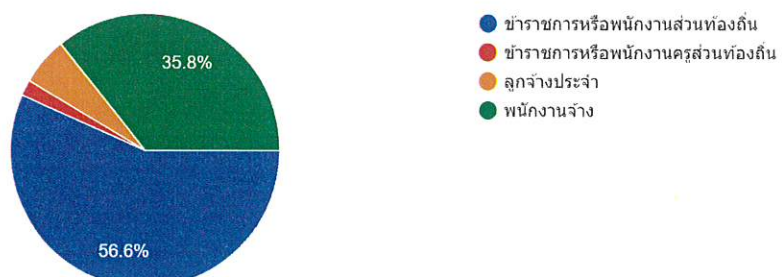
1.2 ช่วงอายุ



1.3 ระดับการศึกษา

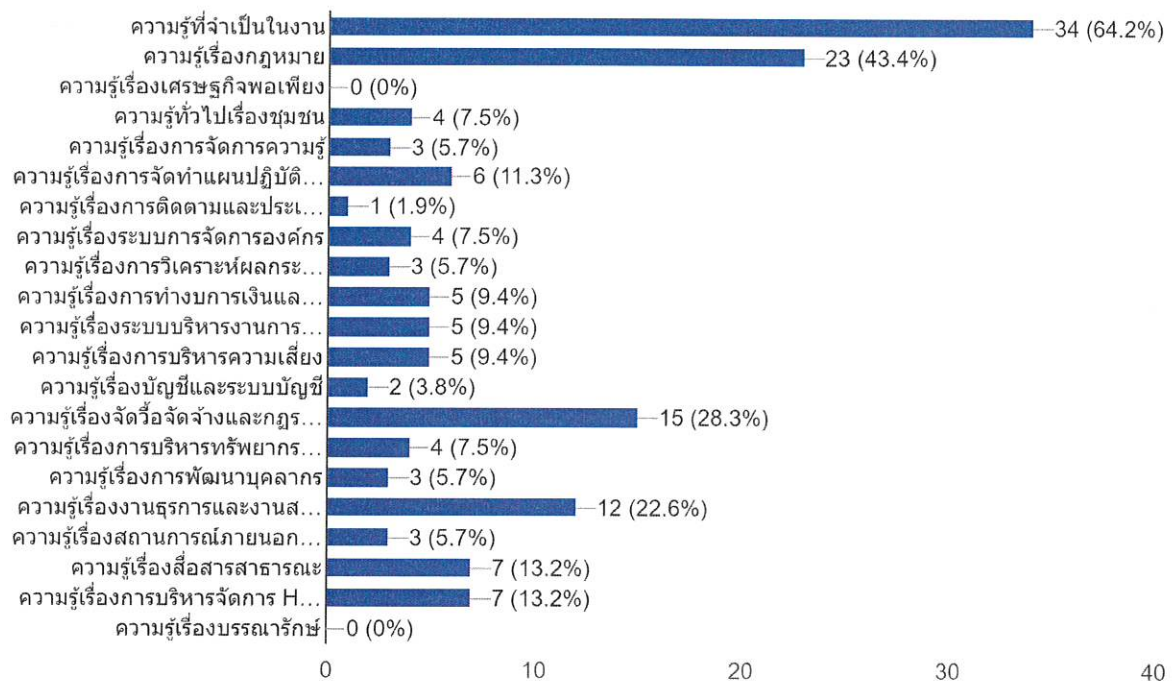


1.4 ประเภทบุคลากร



ตอนที่ 2 : ความต้องการพัฒนาบุคลากร

2.1 ความต้องการพัฒนาด้านความรู้



แผนภูมิแท่งแสดงความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหอย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับ **ความรู้ที่จำเป็นในการทำงานและความรู้เรื่องกฎหมาย** เป็นอันดับสูงสุด โดยสามารถจำแนกกลุ่มความรู้ที่ต้องการพัฒนาออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความรู้ที่ต้องการพัฒนาระดับสูง กลุ่มนี้เป็นทักษะฐานรากและกรอบกฎหมายที่บุคลากรต้องใช้ปฏิบัติงานจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งบุคลากรต้องการพัฒนามากที่สุดตามลำดับ ดังนี้

1.1 ความรู้ที่จำเป็นในการงาน ร้อยละ 64.15 สะท้อนว่าบุคลากรต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานโดยตรงมากที่สุด

1.2 ความรู้เรื่องกฎหมาย ร้อยละ 43.40 ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้องตามระเบียบ

1.3 ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ร้อยละ 28.

1.4 ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ร้อยละ 22.64

2. ความรู้ที่ต้องการพัฒนาระดับปานกลาง กลุ่มนี้เป็นทักษะเชิงสนับสนุน การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ได้แก่ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ คิดเป็นร้อยละ 13.21 และความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network คิดเป็นร้อยละ 13.21

2.2 ด้านนโยบายและแผน ได้แก่ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 11.32

2.3 ด้านการเงินและการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ ความรู้เรื่องการทำงานงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 9.43, ระบบบริหารงานคลัง คิดเป็นร้อยละ 9.43 และการบริหารความเสี่ยง คิดเป็นร้อยละ 9.43

2.4 ด้านการจัดการองค์กรและชุมชน ได้แก่ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน คิดเป็นร้อยละ 7.55, การบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 7.55, การจัดระบบจัดการองค์กร คิดเป็นร้อยละ 7.55, การจัดการความรู้ คิดเป็นร้อยละ 5.66, การวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 5.66, การพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 5.66 และความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอก/ผลกระทบเศรษฐกิจพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 5.66

3. ความรู้ที่ต้องการพัฒนาระดับต่ำหรือไม่มีความต้องการ ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะทางมากเกินไปหรือบุคลากรอาจมีความรู้เพียงพออยู่แล้วในปัจจุบัน ได้แก่

3.1 ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี คิดเป็นร้อยละ 3.77

3.2 ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 1.89

3.3 ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 0.00

3.4 ความรู้เรื่องบรรณารักษ์ คิดเป็นร้อยละ 0.00

2.2 ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาด้านทักษะของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอยพบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับ ทักษะการถ่ายทอดสื่อสารและทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นอันดับสูงสุด โดยสามารถจัดกลุ่มตามระดับความต้องการได้ดังนี้

1. ทักษะที่ต้องการพัฒนาระดับสูงสุด เป็นทักษะหลักในการทำงานยุคใหม่และการติดต่อประสานงานราชการที่บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาอย่างมาก ได้แก่

1.1 ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ คิดเป็นร้อยละ 64.15% ซึ่งมีความต้องการสูงที่สุด สะท้อนว่าบุคลากรต้องการพัฒนาการพูด การนำเสนอแผนงาน และการส่งต่อข้อมูลในองค์กรและชุมชน

1.2 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 54.72% เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการปรับตัวเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการใช้โปรแกรมสำนักงาน

1.3 ทักษะการบริหารข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 37.74%

1.4 ทักษะการเขียนหนังสือราชการ คิดเป็นร้อยละ 32.08%

2. ทักษะที่ต้องการพัฒนาระดับปานกลาง เป็นทักษะเชิงบริหารจัดการและการสนับสนุนงานทั่วไป ได้แก่

2.1 ทักษะการบริหารโครงการ คิดเป็นร้อยละ 26.42%

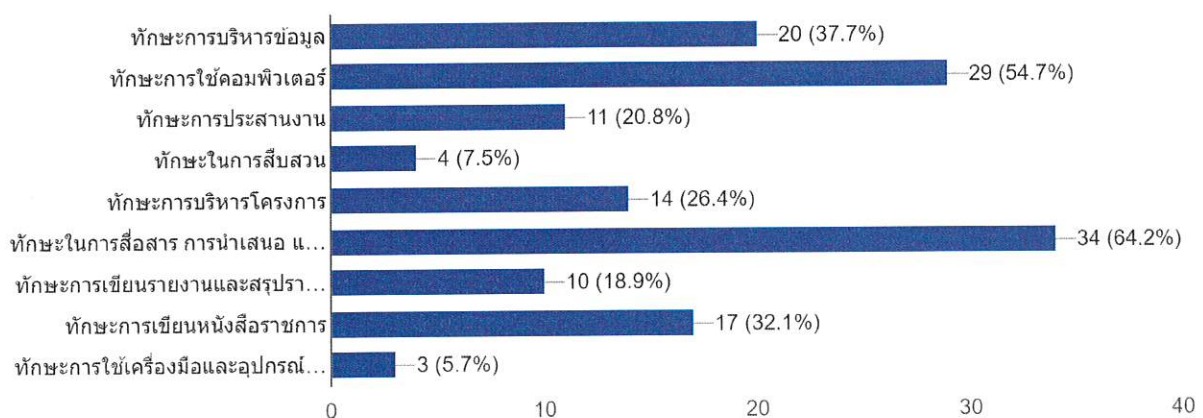
2.2 ทักษะการประสานงาน คิดเป็นร้อยละ 20.75%

2.3 ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน คิดเป็นร้อยละ 18.87%

3. ทักษะที่ต้องการพัฒนาระดับต่ำ เป็นกลุ่มทักษะเฉพาะทางที่อาจใช้เฉพาะบางตำแหน่งหรือบุคลากรมีความพร้อมอยู่แล้ว ได้แก่

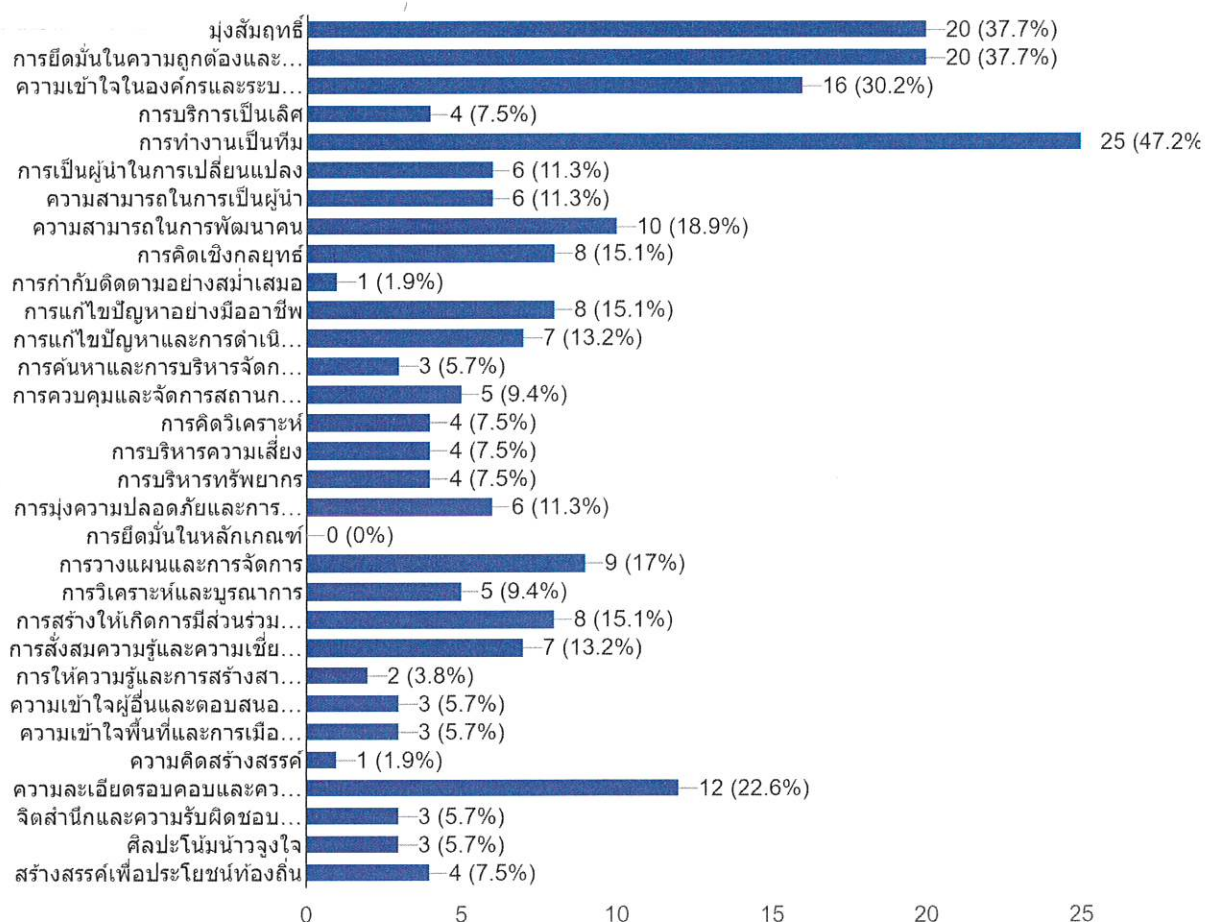
3.1 ทักษะในการสืบสวน คิดเป็นร้อยละ 7.55%

3.2 ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 5.66%



แผนภูมิแท่งแสดงความต้องการพัฒนาด้านทักษะของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย

2.3 ความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะ



แผนภูมิแท่งแสดงความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับ สมรรถนะหลักในการทำงานเป็นทีมและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นอันดับสูงสุด โดยสามารถจัดกลุ่มตามระดับความต้องการได้ดังนี้

1. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาระดับสูง สมรรถนะกลุ่มนี้เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในองค์กรและการขับเคลื่อนงานราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่

1.1 การทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 47.17 ซึ่งมีความต้องการสูงสุด สะท้อนว่าบุคลากรต้องการเพิ่มทักษะความร่วมมือ การประสานงาน และการลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน

1.2 มุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดเป็นร้อยละ 37.74 บุคลากรต้องการพัฒนาการทำงานเชิงรุก มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของเทศบาล

1.3 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 37.74 ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

1.4 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คิดเป็นร้อยละ 30.19 บุคลากรต้องการเข้าใจโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และสายงานขององค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาระดับปานกลาง สมรรถนะในกลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ การคิดเชิงระบบและการพัฒนาคน ได้แก่

2.1 ด้านการจัดการและการตรวจสอบ ได้แก่ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน คิดเป็นร้อยละ 22.64 และการวางแผนและการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 16.98

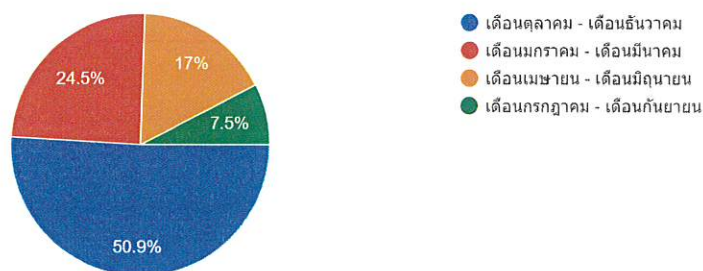
2.2 ด้านการพัฒนาและผู้นำ ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาคน คิดเป็นร้อยละ 18.87, การคิดเชิงกลยุทธ์ คิดเป็นร้อยละ 15.09, การแก้ไขปัญหาอย่างมีอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 15.09, การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 11.32 และความสามารถในการเป็นผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 11.32

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและเชิงรุก ได้แก่ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน คิดเป็นร้อยละ 15.09, การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 13.21, การสะสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 13.21 และการมุ่งความปลอดภัยและการระแวดระวังภัย คิดเป็นร้อยละ 11.32

3. สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาระดับต่ำ เป็นสมรรถนะเฉพาะทางหรือสมรรถนะที่บุคลากรอาจมีความพร้อมอยู่แล้วในปัจจุบัน ได้แก่ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 9.43, การวิเคราะห์และบูรณาการ คิดเป็นร้อยละ 9.43, การบริการเป็นเลิศ คิดเป็นร้อยละ 7.55, การคิดวิเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 7.55, การบริหารความเสี่ยง คิดเป็นร้อยละ 7.55, การบริหารทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 7.55, สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 7.55, ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 5.66, ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 5.66, จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 5.66, ศิลปะโน้มน้าวใจ คิดเป็นร้อยละ 5.66, การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 5.66, การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 3.77, การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 1.89, ความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 1.89 และการยึดมั่นในหลักเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 0.00

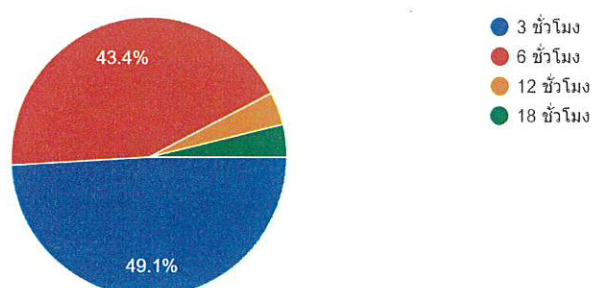
2.4 ช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

จากผลการสำรวจบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอยส่วนใหญ่ มีความต้องการจัดฝึกอบรมในช่วงเดือน ตุลาคม ถึง ธันวาคม คิดเป็นร้อยละ 50.9



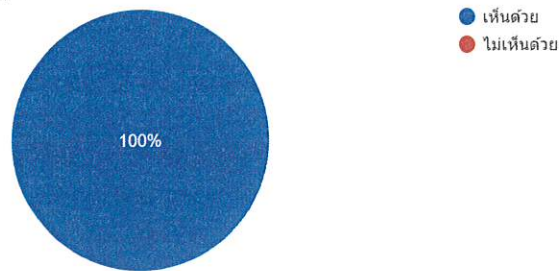
2.5 ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

จากผลการสำรวจบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอยส่วนใหญ่ มีความต้องการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 6 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 43.4



2.6 ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

จากผลการสำรวจบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอยทั้งหมด ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง



2.7 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย อยากให้มีการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม เพิ่มความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในงานราชการ สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน และเห็นควรมีการจัดอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร

ตอนที่ 3 : ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 ด้านความผูกพันต่องาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่องาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่องานและองค์กรในระดับที่ สูง โดยสามารถจำแนกประเด็นวิเคราะห์ออกเป็น 3 มิติหลัก ได้ดังนี้

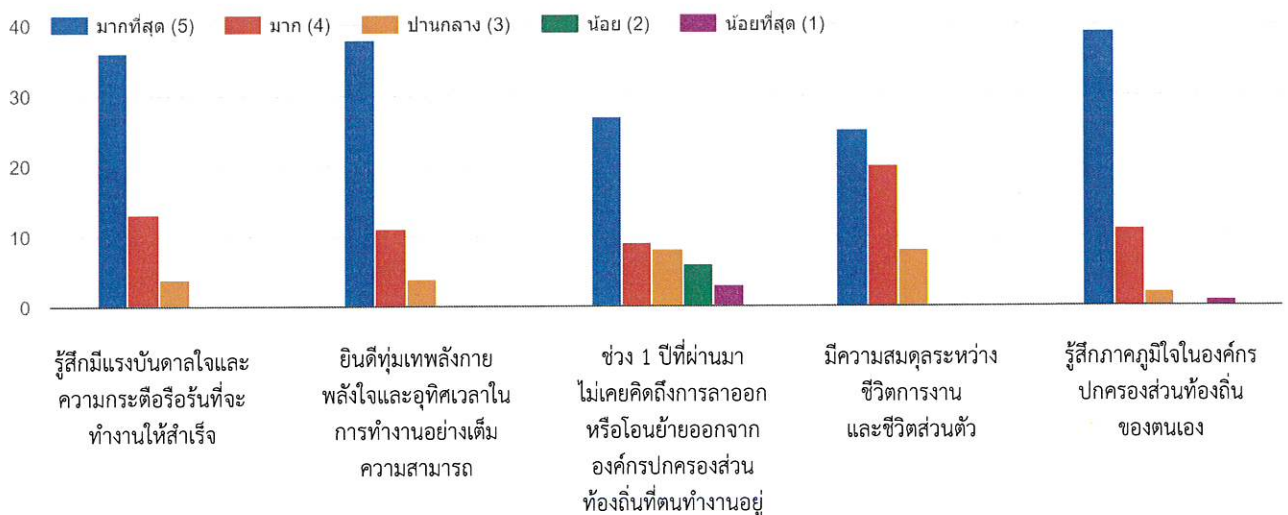
1. มิติที่มีความโดดเด่นสูงสุด สะท้อนถึงพลังขับเคลื่อนภายในและทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรที่เข้มแข็ง ได้แก่

1.1 บุคลากรยินดีทุ่มเทร่างกาย พลังใจ และอุทิศเวลาทำงานเต็มความสามารถ และรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 คิดเป็นร้อยละ 92.83

1.2 รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 คิดเป็นร้อยละ 92.08

2. มิติระดับดีมาก สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตและการบริหารจัดการองค์กรที่ลงตัว ทำให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 คิดเป็นร้อยละ 86.04

3. มิติที่ควรเฝ้าระวังหรือต้องพัฒนาต่อ ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา มีบุคลากรบางส่วนที่เริ่มมีความคิดเกี่ยวกับการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 คิดเป็นร้อยละ 79.25



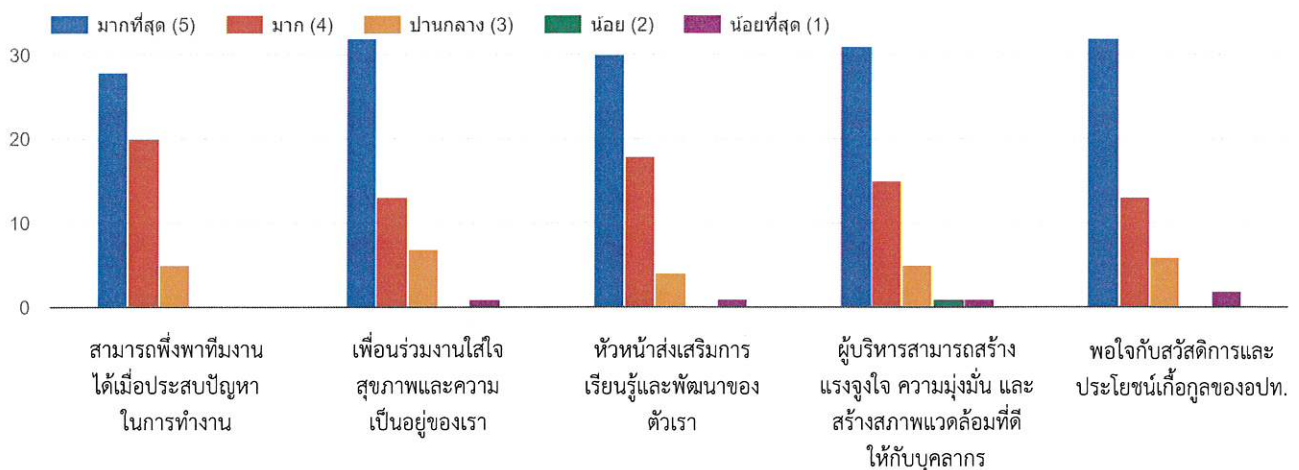
3.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย พบว่า ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ ดีเยี่ยมและมีความสมคูลสูง โดยสามารถจำแนกประเด็นวิเคราะห์ออกเป็น 3 มิติหลัก ดังนี้

1. มิติด้านทีมงานและบรรยากาศการทำงาน (คะแนนสูงสุด) สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ แข็งแกร่ง มีความเอื้ออาทรและพึ่งพากันได้สูง บุคลากรมั่นใจว่าสามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อเจอปัญหาในการ ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 คิดเป็นร้อยละ 88.68 และเพื่อนร่วมงานมีความสุขและความเป็นอยู่ ของกันและกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 คิดเป็นร้อยละ 88.30

2. มิติด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร สะท้อนถึงระบบการบริหารงานบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจที่ดีจากผู้นำ หัวหน้างานเปิดโอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้/การพัฒนาตัวบุคคล อย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 คิดเป็นร้อยละ 88.68 และผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 คิดเป็นร้อยละ 87.92

3. มิติด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลของท้องถิ่นในระดับที่สูง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการรักษาคนให้อยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 คิดเป็นร้อยละ 87.55



3.3 ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย ยังเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเมื่อได้รับคำสั่งอยู่เสมอ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องการให้เพิ่มค่าครองชีพและสวัสดิการให้เข้ากับเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

ตอนที่ 4 : ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา

บุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย มีความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 คิดเป็นร้อยละ 84.15

