



แผนดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลปางน้อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

แผนดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

๑) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑) งานแผนอัตรากำลัง	๑) ดำเนินการและอำนวยความสะดวกในการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๒) การทบทวนแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๓) การบริหารอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ				
๒) งานบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การสอบเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับ และกิจกรรมอื่นๆ	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๓) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๔) การเลื่อนค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๕) ประชุมหารือ ในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ				

๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ - หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ - หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า - หลักสูตรนักสหนาการ - หลักสูตรครู - หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	บุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๓๐,๐๐๐				การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๓๐,๐๐๐					

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐,๐๐๐					การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	อบต.เขาย่า
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนผลรายงานการฝึกอบรมที่กำหนด (ระดับ ๕)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนผลรายงานการฝึกอบรมที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๒,๐๐๐					การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุครีจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐					การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานของรัฐ
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๒๐,๐๐๐					- การพัฒนาตนเอง - การสัมมนา	ทต.ลานข่อย
รวม			๔๘๒,๐๐๐						

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๖,๐๐๐					การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ					การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดความรู้ของเทศบาล	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๐,๐๐๐					การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
รวม			๒๖,๐๐๐						

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐					การฝึกอบรม/การเชิงปฏิบัติการ	ทต.ลานข่อย
	๒) โครงการจัดกิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐					การฝึกอบรม	ทต.ลานข่อย
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการกีฬาสัมพันธ์ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๐,๐๐๐					การฝึกอบรม	ทต.ลานข่อย
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของเทศบาลประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐,๐๐๐					การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
รวม			๕๗๐,๐๐๐						

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

๑) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑) งานแผนอัตรากำลัง	๑) ดำเนินการและอำนวยความสะดวกในการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๒) การทบทวนแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๓) การบริหารอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ				
๒) งานบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การสอบเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับ และกิจกรรมอื่นๆ	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๓) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๔) การเลื่อนค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๕) ประชุมหารือ ในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ				

๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ - หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ - หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า - หลักสูตรนักสหพัฒนาการ - หลักสูตรครู - หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	บุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๖๐,๐๐๐					การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๖๐,๐๐๐						

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐,๐๐๐					การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	อบต.เขาย่า
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐					การฝึกอบรม/เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานของรัฐ
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๒๐,๐๐๐					- การพัฒนาตนเอง - การสืบเสาะ	เทศบาลข่อย
รวม			๔๗๐,๐๐๐						

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๖,๐๐๐ ไม่ใช้งบประมาณ				การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล ๒) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๐,๐๐๐				การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
รวม			๒๖,๐๐๐					

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐					การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	ทต.ลานข่อย
	๒) โครงการจัดกิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐					การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
๒) บุคลากรทุกระดับมีกระบวนการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการกีฬาสัมพันธ์ประจำปี	ร้อยละที่ใช้ร่วมกิจกรรมของเทศบาล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๐,๐๐๐					การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
	๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานของเทศบาลประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐,๐๐๐					การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
รวม			๕๗๐,๐๐๐						

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

๑) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑) งานแผนอัตรากำลัง	๑) ดำเนินการและอำนวยความสะดวกในการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๒) การทบทวนแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๓) การบริหารอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๔) ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๑) การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การสอบเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับ และกิจกรรมอื่นๆ	ไม่ใช้งบประมาณ				
๒) งานบริหารทรัพยากรบุคคล	๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๓) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๔) การเลื่อนค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๕) ประชุม ทวรีอ ในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ				

๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - หลักสูตรเจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไป - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ - หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ - หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า - หลักสูตรนักสหนาการ - หลักสูตรครู - หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	บุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๒๐,๐๐๐					กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๒๐,๐๐๐					

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐,๐๐๐					การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	อบต.เขาย่า
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ประจำปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์ประจำปี (ระดับ ๕)	๑๒,๐๐๐					การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติการ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนาวัตกรรมในยุคระดับดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐					การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานของรัฐ
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๒๐,๐๐๐					- การพัฒนาตนเอง - การสัมมนา	ทด.สถานช้อย
รวม			๔๘๒,๐๐๐						

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๖,๐๐๐					การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ					การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดความรู้ของเทศบาล	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๐,๐๐๐					การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานพ่อย
รวม			๒๖,๐๐๐						

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐,๐๐๐					การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	ทต.ลานซ้อย
	๒) โครงการจัดกิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐					การฝึกอบรม	ทต.ลานซ้อย
๒) บุคลากรทุกระดับมีคุณภาพ พัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการกีฬาสัมพันธ์ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๐,๐๐๐					การฝึกอบรม	ทต.ลานซ้อย
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของเทศบาลประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐,๐๐๐					การฝึกอบรม/การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานซ้อย
รวม			๕๗๐,๐๐๐						



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของ เทศบาลตำบลลานข่อย
อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของ เทศบาลตำบลลานข่อย
อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาศูนย์	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของศูนย์	๕
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณภาพทางการศึกษาของศูนย์	๑๒
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาศูนย์	๑๕
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๔ การพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๙
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	๒๒
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๒
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๒
๔.๓ ค่านิยม	๒๒
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๓
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	๒๓
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์	๒๙
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๙
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๙
๕.๓ บทสรุป	๓๐
ภาคผนวก	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของศูนย์	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาศูนย์	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาศูนย์	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงมาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิวัติรัฐบาล และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลลานข่อยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อย ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อยพิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อย โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี ถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

- ๓) การสาธารณูปการ
- ๔) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
- ๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งบำรุงสถานพยาบาล
- ๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ บุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาล ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลกำหนด โดยได้เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร โดยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนาคน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานบริหารงานบุคคล
- ๔) งานช่าง
- ๕) การธุรการ งานสารบรรณ
- ๖) งานการเงินและบัญชี

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีต่อเทศบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล และดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัญญาในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดการตระหนักรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

๕) เจ้าหน้าที่ยังขาดระเบียบวินัยในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลได้ และเทศบาลสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่าง

ต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็น

ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้เทศบาลมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับปรุงกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล ดังนี้

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล

๔) นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอน

บุคลากรและงบประมาณ

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลานข่อย

เทศบาลได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ

วิเคราะห์อัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อเทศบาล ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาล การจำแนกระดับคุณวุฒิ

ทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	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	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 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.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. โรงเรียนเทศบาลตำบลลานข่อย (ห้วยศรีเกษร)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ช่วย**	๓	๓	๓	๓	-	-	-	รอจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลานข่อย (ผาดนัง)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หักกะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลานข่อย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอจัดสรร
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หักกะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๙๔	๙๗	๙๗	๙๗	+๓	-	-	

หมายเหตุ

** การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรสังกัดเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลที่มีผลต่อเทศบาลตำบลลานข่อย ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	๒	๒๐	๗	-	๒๙
พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๗	๑	-	๘
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	-	-	-	๒
พนักงานจ้าง	๑๕	๓	๕	๒๑	-	-	๔๔
รวม	๑๖	๔	๗	๔๘	๘	-	๘๓
คิดเป็นร้อยละ	๑๙.๒๘	๔.๘๒	๘.๔๓	๕๗.๘๓	๙.๖๔	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลได้วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาลของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาล

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักนักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๕) นิติกร ๖) นักประชาสัมพันธ์ ๗) นักวิชาการเกษตร ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) นักพัฒนาชุมชน ๑๐) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๒) นักวิชาการพัสดุ ๑๓) วิศวกรโยธา ๑๔) นักวิชาการศึกษา ๑๕) นักสันนทาการ ๑๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) จพง.ธุรการ ๒) จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๓) จพง.พัสดุ ๔) จพง.การเงินและบัญชี ๕) จพง.จัดเก็บรายได้ ๖) นายช่างโยธา ๗) นายช่างไฟฟ้า ๘) จพง.ประปา

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ช่วงอายุ								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	๕๐.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓	๕๓.๓๓
วิชาการ	-	-	-	๑	๕	๘	-	-	๑๔	๔๔.๑๔
ทั่วไป	-	-	๑	๑	๒	๖	-	-	๑๐	๔๓.๑๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๑	-	๑	๓	๒	๑	๘	๔๗.๖๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕๔.๐๐
พนักงานจ้าง	-	๖	๖	๙	๗	๑๐	๒	๔	๔๔	๓๙.๖๘
รวม	๐	๖	๖	๑๑	๑๕	๒๙	๖	๘	๘๓	๔๗.๔๑
คิดเป็นร้อยละ	๐	๗.๒๓	๗.๒๓	๑๓.๒๕	๑๘.๐๗	๓๕.๙๔	๗.๒๓	๙.๖๔	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานคลัง	๑	-	-	๑
๕	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๖	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๗	นักนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	-	-
๑๐	นิติกร	-	-	-	-
๑๑	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการเกษตร	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๔	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๘	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๙	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๒๐	นักสันนทาการ	-	-	-	-
๒๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๒๒	จพง.ธุรการ	-	-	-	-
๒๓	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๒๔	จพง.พัสดุ	-	-	-	-
๒๕	จพง.การเงินและบัญชี	-	-	-	-
๒๖	จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๒๗	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๒๙	จพง.ประปา	-	-	-	-
รวม		๑	-	-	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อยได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลลานข่อยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลลานข่อย ๙๗ ราย ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลานข่อย ที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลลานข่อย ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒน วิธีกรพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับพนักงานเทศบาลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีความประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานเทศบาล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลลานข่อยได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุ หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้เทศบาลมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้านการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติ ในลักษณะตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากร เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงาน แต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยง เป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสับเปลี่ยนงานในแนวนอน จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงาน เกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมของเทศบาล เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น 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

เทศบาลตำบลลานข่อยกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม การพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการจัดวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำ ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลลานข่อยประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสาร

แก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลลานข่อยได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	หมายเหตุ
๑	นายฤทธิ์ ไชยวรรณ	ปลัดเทศบาล	กลาง	ร.บ.ม.รัฐประศาสนศาสตร์	๒ พ.ค.๕๙	นักบริหารงาน อปท.	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๒	นายราเชนทร์ ศรีชัย	รองปลัดเทศบาล	ต้น	ร.บ.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๑ ส.ค.๖๑	นักบริหารงาน อปท. ระดับต้น		
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)							
๔	นายมน โคลายแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	ร.บ.ม.รัฐประศาสนศาสตร์	๓ ม.ค.๕๐	-		
๕	นางภัทราภรณ์ เรืองเพชร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศ.บ.บ.(รัฐศาสตร์)	๑ ก.พ.๖๑	-	+๑	
๖	น.ส.กันยารัตน์ ขุดคำ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ร.บ.ม.	๒ พ.ย.๕๒	-		
๗	นางบุญเสริม หมั่นรักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	ศ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑ ก.ย.๕๕	-		+๑
๘	น.ส.ศรัศดา อุ่นชูศรี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	ศ.บ.บ. (รัฐศาสตร์)	๑ ธ.ค.๖๐	-		
๙	นายเสนา รอดเรืองฤทธิ์	นิติกร	ชก.	น.บ.	๑ พ.ค.๕๑	การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น		
๑๐	น.ส.อ้อยทิพย์ วงศ์ชัย	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	ศ.บ.บ. (พัฒนาการท้องถิ่น)		-	+๑	
๑๑	น.ส.จุฑาพรรณ หนูทับ	นักวิชาการเกษตร	ชก.	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	๑ ธ.ค.๕๒	-		
๑๒	นางมยุรี บุญยะวันตั้ง	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ศ.บ.บ. (สารสนเทศศาสตร์)	๒๓ ธ.ค. ๕๖	นักพัฒนาชุมชน		
๑๓	น.ส.ภาณุจนา แก้วนุ้ย	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ศ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑ มี.ค.๖๒	-	+๑	
๑๔	นายศักดิ์รินทร์ เมืองทอง	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	อ.ส.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑ ธ.ค.๖๒	-	+๑	
๑๕	กองคลัง (๐๔)							
๑๖	นายวิวัฒน์ เทพชุม	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ศ.บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๑ ก.พ.๕๕	-		
๑๗	น.ส.ปิยะนุช นาคเกลี้ยง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บ.ธ.บ.(การบัญชี)	๑ มิ.ย.๕๘	-		
๑๘	น.ส.เจนจิรา ทองมาก	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ร.บ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๓ พ.ย.๕๗	-		+๑
๑๙	น.ส.วิไลภา นະกัลป์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บ.ธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒ ธ.ค.๖๒	-		+๑
๒๐	น.ส.กัญญา กลับแป้น	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บ.ธ.บ. (การบัญชี)	๒๙ มี.ค.๕๗	มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัด จ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ (A๑, B๒)		

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑๙	นางสุภัทรา เพชรเสียง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ปวส. (การเงินการธนาคาร)	๔ ม.ค.๕๙	-				
๒๐	น.ส.สุภาภรณ์ ทองกัน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	บช.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒ ต.ค.๖๓	-				
	กองช่าง (๐๕)									
๒๑	นายสุเมธ ดั่งศิริ	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๗ มี.ค.๕๓	-				
๒๒	นายนิพนธ์ เคราแก้ว	นายช่างโยธา	ชง.	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๕ ธ.ค.๕๗	-				
๒๓	นางวรรณิ หวานสุข	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๑ ส.ค.๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ				
๒๔	นายปรีชา เกตพูน	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	วท.บ. (เทคโนโลยีไฟฟ้า อุตสาหกรรม)	๑๐ ก.พ.๕๕	-				+๑
๒๕	นายธีระพงศ์ เพชรรักษ์	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	ปวส. (ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์)	๑ มิ.ย.๕๙	การบริหารจัดการและ บำรุงรักษาระบบประปา				
	กองการศึกษา (๐๘)									
๒๖	น.ส.ศศิพิมล ศรีรัตน์	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๗ ก.พ.๕๗	-				
๒๗	น.ส.ธันว์รัตน์ เขมดุษฎี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บ.บ. (การบัญชี)	๑ ก.พ.๖๑	เพิ่มประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานด้านการเงิน อบท.				
๒๘	น.ส.สาวิตรณ คงด้า	นักสันทนการ	ชก.	ร.ม.	๓ มี.ค.๕๗	-				+๑
๒๙	นางกฤติกา แสนแปง	ครู	คศ.๑	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔ เม.ย.๕๙	ผู้ดูแลเด็ก อบท.				
๓๐	นางชุดาพร สุกชู	ครู	คศ.๑	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	๑ พ.ค.๕๘	-				
๓๑	นางศิริรัตน์ แสงแก้ว	ครู	คศ.๑	กศ.บ. (วิทยาศาสตร์ - เคมี)	๑ ก.พ.๖๑	-				+๑
๓๒	นางณัฏฐา ชูรักษ์	ครู	คศ.๒	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑ ส.ค.๕๖	ผู้ดูแลเด็ก อบท.				
๓๓	น.ส.กัญญา เรืองเพชร	ครู	คศ.๒	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑ ส.ค.๕๖	ผู้ดูแลเด็ก อบท.				
๓๔	นางจำปี ชุมจินดา	ครู	คศ.๑	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑ ธ.ค.๕๗	ผู้ดูแลเด็ก อบท.				
๓๕	นางพิไลพรรณ ขุนอินทร์	ครู	คศ.๑	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑ ธ.ค.๕๗	ผู้ดูแลเด็ก อบท.				
๓๖	นางสุคนธ์ เพชรสงค์	ครู	คศ.๑	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑ ธ.ค.๕๗	ผู้ดูแลเด็ก อบท.				
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)									
๓๗	น.ส.เสาวลักษณ์ ทองมาก	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒ ส.ค.๖๔	-				+๑

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลช่อแฮ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลช่อแฮจัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลช่อแฮ ดังนี้

“ข้าราชการยุคใหม่ ทันสมัย ใส่ใจบริการ พัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลช่อแฮจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ การพัฒนาศูนย์ และบรรลุมิติประสงค์ของเทศบาล ดังนี้

- ๑) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศูนย์เทศบาลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลช่อแฮ

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลช่อแฮจัดทำค่านิยมของเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาล ดังนี้

“SMART”

S – Service Mind	บริการด้วยใจ
M – Mastery	ฉลาดรอบรู้
A – Active	กระตือรือร้น
R – Result Focus	มุ่งผลสัมฤทธิ์
T – Team Spirit	การทำงานเป็นทีม

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลลานข่อยกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่พนักงานเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลลานข่อยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลานข่อย เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หลักสูตรนักสหนาการ หลักสูตรครู หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๗	๓๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม					๓๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓	-	๓	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการ ประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑)การพัฒนาตนเอง ๒)การสัมมนา	ทต.ลานข่อย
รวม						๔๘๒,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	๔๘๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	-	-	-	๑)การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	ทศ.ลานพวย
รวม						๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
	๒) โครงการจัดกิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑)การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการกีฬาสัมพันธ์ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาล (ร้อยละ ๑๐๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
	๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานของเทศบาลประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลักการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	ทต.ลานข่อย
รวม						๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลานข่อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑	๑	๑	๓๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๔๘๒,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	๔๘๒,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	
รวม		๑๒	๑๒	๑๒	๑,๑๐๘,๐๐๐	๑,๑๒๖,๐๐๐	๑,๒๕๘,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลลานข่อยทราบ

ให้นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธาน |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๑ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อย สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการ และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลลานข่อย

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลานข่อย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อย จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๘๓ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าวเป็น พนักงานเทศบาล ร้อยละ ๓๔.๙๔ เป็นพนักงานครูเทศบาลร้อยละ ๙.๖๔ เป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๒.๔๑ และเป็นพนักงานจ้าง ร้อยละ ๕๓.๐๑

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ ๙.๖๔ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๗.๘๓ และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๓๒.๕๓

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร (ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓๖.๑๔
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๓๐.๑๒
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๔.๑๐
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๖.๐๒
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๓.๖๑

ระยะเวลาการฝึกอบรม (ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๓.๙๘ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน ร้อยละ ๖.๐๒ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

สถานที่ฝึกอบรม (ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๖.๗๕ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดพัทลุง ร้อยละ ๑๓.๒๖ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีการเรียนรู้งานทั้งด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านนวัตกรรมต่างๆ จากสถานที่ที่ไปดูงาน
- ควรจัดให้พนักงานทุกคนอบรมในหลักสูตรตามสายงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ และหนังสือสั่งการ เพื่อลดความผิดพลาดต่างๆ



คำสั่งเทศบาลตำบลลานข่อย
ที่ ๒๔๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความ ข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลลานข่อย ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลลานข่อย | ประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นางสาวกันยารัตน์ ชูดำ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายบุญเลิศ เส็งรอด)

นายกเทศมนตรีตำบลลานข่อย

- สำเนา -

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลลานข่อย

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมผู้บริหารเทศบาลตำบลลานข่อย

วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

รายชื่อผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายบุญเลิศ เล้งรอด	นายกเทศมนตรี	บุญเลิศ เล้งรอด
๒.	นายฤทธิ์ ไชยวรรณ	ปลัดเทศบาล	ฤทธิ์ ไชยวรรณ
๓.	นายราเชนทร์ ศรีชัย	รองปลัดเทศบาล	ราเชนทร์ ศรีชัย
๔.	นายสุเมธ ด้วงศิริ	ผู้อำนวยการกองช่าง	สุเมธ ด้วงศิริ
๕.	นายมน โคล้ายแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	มน โคล้ายแก้ว
๖.	นางสาวปิยะนุช นาคเกลี้ยง	ผู้อำนวยการกองคลัง (แทน)	ปิยะนุช นาคเกลี้ยง
๗.	นางสาวศศิพิมล ห่อทอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (แทน)	ศศิพิมล ห่อทอง
๘.	นางสาวกันยารัตน์ ชูดำ	นักทรัพยากรบุคคล	กันยารัตน์ ชูดำ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลลานข่อย

เลขานุการ

- เทศบาลตำบลลานข่อยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลลานข่อย ตามคำสั่งที่ ๒๘๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลลานข่อย ตามข้อ ๒๘๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และข้อ ๓๐๐ ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลลานข่อย ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรี เป็นประธาน
๒. ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๒.๑ เรื่อง การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลลานข่อย

ปลัดเทศบาล

- ให้คณะกรรมการจัดทำร่างแผนการพัฒนาเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลลานข่อยให้แล้วเสร็จ เพื่อให้สามารถส่งขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.พัทลุง เชิญท่านนายกฯ

ประธาน

- ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ดำเนินการตามระเบียบที่กำหนด เชิญเลขานุการ

เลขานุการ

- ในส่วนของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล จะประกอบไปด้วย

๑) หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาเทศบาล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการและเหตุผล

(๒) เป้าหมายการพัฒนา

(๓) หลักสูตรการพัฒนา

(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลลานข่อย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลลานข่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ ให้รวมถึงการพัฒนาพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลลานข่อยด้วย

๒.วิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนา

๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

อาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อยมีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลลานข่อย ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลานข่อย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ขอรณส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม
๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลานข่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ของเทศบาลตำบลลานข่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อย มีค่านิยมขององค์กร
ร่วมกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ของเทศบาลตำบลลานข่อย ที่มีต่อ
บุคคลภายนอก

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากร
เทศบาลตำบลลานข่อย

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม
และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกกระดับ
๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรม
ขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
 ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร
 - ๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ
- เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อยมีบุคลิกภาพที่ดี และ
สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของ
บุคลากร แต่ละคน

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติ
ร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลลานข่อย

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับเทศบาลตำบลลานข่อย

๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลลานข่อยได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ

๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลลานข่อย มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลลานข่อยให้มีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๑.๓ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพในสังกัดเทศบาลตำบลลานข่อย

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลลานข่อย ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลานข่อยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อย จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ในวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนใจ ใฝ่รู้ มีการพัฒนาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมา พัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน

๔.๓ หลักสูตรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็น ประจำ สายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง

๔.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

๔.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๖ หลักสูตรการเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๔.๗ หลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๔.๘ หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน

๔.๙ หลักสูตรการดูงานเพิ่มเติมในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการนำความรู้หรือแนวคิดมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๕.๑ วิธีการพัฒนา

๕.๑.๑ เทศบาลตำบลลานข่อย อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งในแต่ละครั้งที่ดำเนินการอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับ ความจำเป็น ความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนา งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนา ออกเป็นดังนี้

- (๑) วิธีการปฐมนิเทศ
- (๒) วิธีการมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) วิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษา การเรียนรู้ร่วมกัน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (๔) วิธีการฝึกอบรม
- (๕) วิธีการศึกษา หรือดูงาน
- (๖) วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๕.๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการรับผิดชอบควบคุม ดูแล และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลลานข่อย ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลลานข่อยออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความจำเป็นและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

แบบที่ ๒ แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามรอบแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อย ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลลานข่อย ดังนี้

๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕๑๐,๐๐๐ บาท

๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕๑๐,๐๐๐ บาท

๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕๑๐,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อย โดยละเอียดขึ้นอยู่กับรายจ่ายหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อ การฝึกอบรม วิทยากร และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อย แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ เทศบาลตำบลลานข่อย กำหนดให้มีการดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อย โดยในแต่ละปีงบประมาณพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อย ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อยจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒ การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพกำหนดให้ในเบื้องต้นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อย ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ เทศบาลตำบลลานข่อยกำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผล โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาลตำบลลานข่อย เป็นประธานกรรมการ
๒. รองปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองทุกกอง เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๗.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละคนของเทศบาลตำบลลานข่อย
๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม ของพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อยแต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาล ตำบลลานข่อย
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พร้อมทั้ง จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา
๕. เสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลลานข่อย เพื่อพิจารณา สั่งการ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ เป็นต้น
๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ทั้งก่อนและหลัง ผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา
๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน เทศบาลตำบลลานข่อยทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้ นายกเทศมนตรีตำบลลานข่อยทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง
๘. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเทศบาล ตำบลลานข่อย แต่ละคน
๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่ เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลลานข่อย
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงาน เทศบาลตำบลลานข่อย พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อย และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง
๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลลานข่อย เพื่อพิจารณาสั่ง การ

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อย ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลลานข่อยทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้ นายกเทศมนตรีตำบลลานข่อยทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

เลขานุการ

จำนวนบุคลากรของเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แยกแต่ละประเภทดังนี้

	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑ พนักงานเทศบาล	๓๒	๓๒	๓๒
๒ พนักงานครูเทศบาล	๑๕	๑๕	๑๕
๓ ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒
๔ พนักงานจ้าง	๔๙	๔๙	๔๙
รวม	๙๘	๙๘	๙๘

จำนวนพนักงานเทศบาลตามสายงาน

	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑ นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒	๒
๒ นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑
๓ นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑
๔ นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑
๕ นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑
๖ นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑
๗ นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑
๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑
๙ นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑
๑๐ นิติกร	๑	๑	๑
๑๑ นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑
๑๒ นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑
๑๓ นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑
๑๔ นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑
๑๕ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑
๑๖ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑
๑๗ นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑
๑๘ วิศวกรโยธา	๑	๑	๑
๑๙ นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑

๒๐	นักสหนาการ	๑	๑	๑
๒๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓
๒๓	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑
๒๗	นายช่างโยธา	๑	๑	๑
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑
๒๙	เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑
๓๐	ครู	๑๕	๑๕	๑๕
	รวม	๔๗	๔๗	๔๗

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน

สำหรับร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลก็เสร็จเรียบร้อยแล้ว ไม่ทราบว่ากรรมการท่านใดมีเรื่องอะไรจะเสนอเพิ่มเติมอีกบ้าง ถ้าไม่มี ผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม

เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ) กันยารัตน์ ชูดำ ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวกันยารัตน์ ชูดำ)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) มโน คล้ายแก้ว ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายมน คล้ายแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



ประกาศเทศบาลตำบลลานข่อย

เรื่อง แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลลานข่อยใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๙๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญเลิศ เล้งรอด)

นายกเทศมนตรีตำบลลานข่อย

