



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
๒.๑ ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๕
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๔
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี	๑๕
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๗
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๗
๓.๓ วิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๑
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๖
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๖
๔.๒ พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๖
๔.๓ ค่านิยม	๒๖
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๖
๔.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๑
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๑
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๑
๕.๓ บทสรุป	๓๒

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. ประกาศแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
๒. รายงานผลการสำรวจความต้องการการฝึกอบรม
๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

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 โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท.กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ 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) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์กำหนดการติดตามประเมินผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ และการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) ทางคมนาคมในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๒) ทางระบายน้ำภายในเขตเทศบาลยังไม่ดีพอและไม่ทั่วถึง
- ๓) แสงสว่างของไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔) บางพื้นที่มีน้ำท่วมขังการระบายน้ำไม่เพียงพอ
- ๕) จุดกัลป์รถบางแห่ง เสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ การขายผลผลิตผ่านพ่อค้าคนกลาง
- ๒) ในฤดูแล้ง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๓) รายได้ของประชากรไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ๔) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โบราณสถานเมืองเพนียด วัดทองทั่ว
- ๕) เขตรับผิดชอบของเทศบาลมีลักษณะของชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ซึ่งมีข้อแตกต่างของ

เศรษฐกิจและฐานรายได้ในแต่ละชุมชนค่อนข้างเด่นชัด ทำให้การดำเนินนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจในแต่ละชุมชนทำได้ยาก

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒) จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ๓) ปัญหาทางการศึกษา ขาดงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น การทัศนศึกษา
- ๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๕) ผู้ด้อยโอกาส/ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมขาดผู้ดูแล
- ๖) ส่งบุตรศึกษาในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงที่อื่น เนื่องจากขาดความเชื่อมั่นในสถานศึกษา

ภายในชุมชนทำให้เกิดค่าใช้จ่ายทางการศึกษาสูง

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาล
- ๒) การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่น
- ๔) เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นอย่างไร
- ๕) บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติขาดประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๒) การรักษาความสะอาดและสถานที่กำจัดขยะ
- ๓) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่นไม่เพียงพอ

ดังนี้

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

- ๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๔) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๖) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการเกษตร
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๓) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๔) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๕) ทักษะการประสานงาน
- ๖) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

- ๗) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๘) ทักษะในการสืบสวน
- ๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์
- ๑๐) ทักษะอื่นๆ

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๔) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๕) ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริฯ
- ๖) ความรู้เรื่องทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๗) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๘) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๙) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑๐) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑๑) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑๒) ความรู้เรื่องการจัดการองค์กร
- ๑๓) ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)
- ๑๔) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑๕) ความรู้เรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๑๖) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ
- ๑๗) ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ๑๘) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑๙) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานธุรการ/งานราชการทั่วไป
- ๒) งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ
- ๓) งานบริหารงานบุคคลฯ
- ๔) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๕) งานงบประมาณ
- ๖) งานนิติการ
- ๗) งานสวัสดิการสังคม
- ๘) งานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี
- ๙) ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- ๑๐) งานออกแบบและเขียนแบบ
- ๑๑) งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- ๑๒) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๑๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๔) งานสาธารณสุข /งานเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- ๑๕) งานอื่นๆ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- ๖) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม จิตบริการ และสามัคคีกัน
- ๗) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
- ๘) มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) บุคลากรยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง
- ๔) บุคลากรขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) บุคลากรยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
- ๖) บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
- ๖) สถาบันการศึกษา หน่วยงานภายในและภายนอกเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ได้มากขึ้น

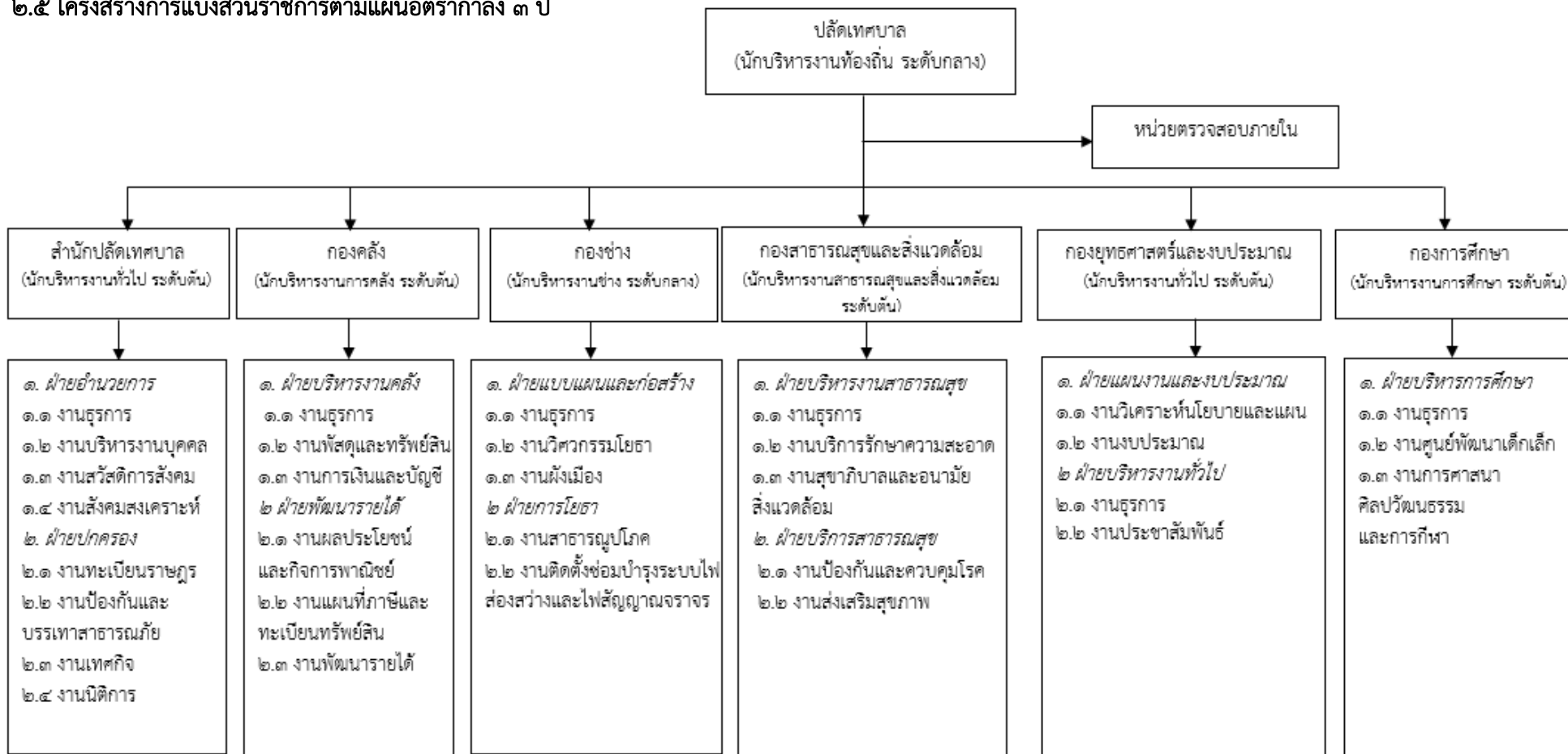
(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับกฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรภาครัฐยุคใหม่
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๖) ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗) ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่ชัดเจน คลุมเครือ ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนัก ปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองยุทธศาสตร์ฯ	กองการศึกษา	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	รวม
มีนครอง	๑	๔๒	๑๐	๑๘	๗	๗	๑๖	๒	๑๐๓
ว่าง	-	๕	๓	๑	-	๒	๖	-	๑๗
รวม	๑	๔๗	๑๓	๑๙	๗	๙	๒๒	๒	๑๒๐

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ได้วิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะ ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยผลการวิเคราะห์ตำแหน่งปรากฏตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ (ตามทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
นักการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๐	๔๘	๔๘	๔๘	+๑/-๓	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์ นักการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๗	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๗	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๗	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๗	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	๑ ๑ - ๑ ๑ - ๒	๑ ๑ - ๑ ๑ - ๒	๑ ๑ - ๑ ๑ - ๒	- - -๑ - - -๑ -๑	- - - - - - -	- - - - - - -	ยุบเลิก ว่างให้ยุบ ยุบเลิก ๑ อัตรา
รวม	๑๐	๗	๗	๗	-๓	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๙) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑ - ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - +๑ -	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -	 กำหนดเพิ่ม
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคอนताल	-	-	-	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเนินสูง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทองทั่ว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๒๒	๒๒	๒๒	+๓			
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานเทศบาล	๕๐	๔๘	๔๘	๔๘	-๒	-	-	
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒	๕	๕	๕	+๓	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ประเภทตามภารกิจ	๒๖	๒๔	๒๔	๒๔	+๑/-๓	-	-	
ประเภททั่วไป	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	+๑/-๑	-	-	
รวม	๑๒๑	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	+๕/-๖			

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	๒	๓๐	๘	-	๔๐
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	-	-	๑	-	-	๑
ลูกจ้างประจำ	๑	๒	-	๓	-	-	๖
พนักงานจ้าง	๒๑	๓	๕	๒๗	-	-	๕๖
รวม	๒๒	๕	๗	๖๑	๘	-	๑๐๓
คิดเป็นร้อยละ	๒๑.๓๖	๔.๘๕	๖.๘๐	๕๙.๒๒	๗.๗๗	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓) นักวิชาการเงินและบัญชี ๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๖) วิศวกรโยธา ๖) นักพัฒนาชุมชน ๗) นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๘) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการคลัง ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) นายช่างโยธา ๕) นายช่างไฟฟ้า ๖) เจ้าพนักงานเทคนิค

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๔.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	๗	๑	๓	-	๑๑	๔๖.๑๐
วิชาการ	-	๑	-	-	๖	๓	-	-	๑๐	๔๒.๔๐
ทั่วไป	-	-	-	๒	๑๑	-	๕	-	๑๘	๔๑.๓๙
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑.๐๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	๓	๑	๒	๖	๕๑.๖๗
พนักงานจ้าง	๓	๙	๘	๑๑	๕	๖	๑๐	๔	๕๖	๓๙.๔๘
รวม	๓	๑๐	๘	๑๓	๒๙	๑๓	๒๑	๖	๑๐๓	๔๖.๕๘
คิดเป็นร้อยละ	๒.๙๑	๙.๗๑	๗.๗๗	๑๒.๖๒	๒๘.๑๖	๑๒.๖๒	๒๐.๓๙	๕.๘๓	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานเทศบาล				
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๗	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการคลัง	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๒	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานการคลัง	-	-	-	-
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๑๙	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๒๐	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๒๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	-	-
๒๒	ครู				
	ลูกจ้างประจำ				
๒๓	พนักงานธุรการ	-	-	-	-
๒๔	พนักงานวิทยุ	๑	-	-	๑
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-
๒๖	นักการ	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง				
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
๒๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	-	-

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง (ต่อ)				
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	-
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-
๓๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑
๓๙	พนักงานดับเพลิง	๑	-	-	๑
๔๐	คนงาน	-	-	๑	๑
๔๑	นักการ	-	-	-	-
	รวม	๒	๑	๑	๔

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การกำหนดแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลับพลา นารายณ์ เทศบาลตำบลพลับพลา นารายณ์ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ พนักงาน เทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการบริหารและพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพลับพลา นารายณ์ จำนวน ๑๐๓ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพลับพลา นารายณ์ ที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการบริหารและพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการบริหารและพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้อง กำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงาน เทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาลพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานเทศบาล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบล พลัปลานารายณ์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลตำบลพลัปลานารายณ์ หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และเทศบาลตำบลพลัปลานารายณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การ

แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน

ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ อาจจะทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัดหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ วิเคราะห์และสรุปการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนารายณ์ โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายสรารุช อินทะพันธ์	ปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๑๐	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล									
๒	นางสุวิมล หนุงาม	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๗ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๓	นายกิตติพงษ์ วิเชียรสมุทร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	
๔	นายนาวิ วิเศษ	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๑๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๕	นายพิเชษฐ เตโช	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๙ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๖	นางสาวเยาวเรศ สิ้นพลู	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๗ ปี	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๗	นายวราพงษ์ เวชศาสตร์	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘ ปี ๓ เดือน	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	-	
๘	จำเอกโสฬส สิทธิเวช	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๔ ปี ๗ เดือน	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๙	นางสิริธนา วิเชียรสมุทร	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๑๘ ปี	-	+๑	-	-	
๑๐	นายอนุพงษ์ นาคสุวรรณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓ ปี	-	-	+๑	-	
๑๑	นางสาวสุชาสินี โกฏิปลา	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๓ ปี ๑๐ เดือน	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒	นางสาวรจเรช เจตวุฒิประภา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอาหาร)	๑๘ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๓	นางสาวมานิตย์ โกฏิประภา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	๑๔ ปี ๑๑ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๔	นายอนุชาติ ชาวแกลง	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	๑๘ ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๕	นายเสกฐวุฒิ รอดเจริญ	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	ปวส. (ไฟฟ้า)	๑๘ ปี ๙ เดือน	-	+๑	-	-	
กองคลัง										
๑๖	นางจรีรัตน์ พัฒนกิจ	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๘ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๗	นางสาวฉัตรประเทือง ภูข่มขื่น	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๘	นางสาวอภิรดี นาคสุวรรณ	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๑๘ ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๙	นางสาววลัยพร รุจิศุภเศรษฐ์	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๑๘ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๐	นายภุชภูษิต พงษ์ รักสันติเจริญกุล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕ ปี ๒ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๑	นางสุวรรณ์ นิยมวานิช	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (วารสารศาสตร์)	๙ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
กองช่าง										
๒๒	นายวรพงษ์ รอดเจริญ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๒๓	นายมานิตย์ เจริญสัจย์สิริ	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	อุตสาหกรรมบัณฑิต (เทคโนโลยีโครงสร้าง)	๙ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๒๔	นายภาณุพันธ์ พิศวง	วิศวกรโยธา	ชก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๑๓ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕	นายณัฐพล แพทย์ศาสตร์	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๖	นายสุริยะ วินิจตานนท์	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๗	นางสาววาสนา พิทักษ์สิทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	๑๗ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๒๘	นางสาววิไล อัดถาวร	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (อนามัยสิ่งแวดล้อม)	๑๑ ปี	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	
๒๙	นายจิรเดช ศรีโสภา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (อนามัยสิ่งแวดล้อม)	๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๓๐	นางอภิขยา ชูเชิด	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (อนามัยสิ่งแวดล้อม)	๑๒ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๓๑	นางสาววันวิสาข์ ทัพทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖ ปี ๕ เดือน	-	-	-	+๑	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ										
๓๒	นางสุกิดา ลิ่นทอง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและเอกชน)	๙ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๓๓	นางสาวสมพร นิยมวานิช	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	๘ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๓๔	นางสาวมลฤดี เย็นสบาย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและเอกชน)	๒ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
๓๕	นางสาวนันทญา สันตานนท์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๙ เดือน	-	-	-	+๑	
๓๖	นายอนุรักษ์ สมตระกูล	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๔ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา									
๓๗	นายธนภัทร คชนวิวงศ์	นักวิชาการศึกษา	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ธรณีวิทยา)	๓ ปี ๓ เดือน		-	-	+๑	
๓๘	นางสาวธนภรณ์ วงษ์วาทย์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีการเกษตร)	๑๕ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	
๓๙	นางสาวปณิตตา วรสุทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๔ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๔๐	นางโสภา บุญโยประการ	ครู	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต (การปฐมวัย)	๙ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๔๑	นางสาวสุวิสา เรืองธรรม์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๘ ปี ๗ เดือน	การตรวจสอบภายใน ระดับกลาง	-	-	-	
รวม							๑๐	๙	๘	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะต้องโปร่งใส เป็นธรรม อีกทั้งบุคลากรต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เชิดชูคุณธรรม และบริการเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๔.๒ พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่ดี ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประทุมิชอบ

๓) บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๔.๓ ค่านิยม

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล เชิดชูคุณธรรม ใจบริการเพื่อประชาชน"

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์

๒) เทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์มีการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการบริหารและพัฒนาบุคลากร
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	-	-	๓๐,๐๐๐	-	-	ส่งเข้ารับการฝึกอบรม โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๙	๘	๒๕๐,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร หรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการส่งเข้ารับการฝึกอบรม
รวม			๑๒	๙	๘	๒๘๐,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการบริหารและพัฒนาบุคลากร
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๗๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการส่งเข้ารับการฝึกอบรม
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	-	๒	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๗๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้
๔) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๗๐)	๗๐	๗๐	๗๐	-	-	-	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้
๕) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๒	๓	๓	-	-	-	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้
รวม			๒๑๔	๒๑๒	๒๑๔	๓๖๒,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๖๒,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการบริหารและพัฒนาบุคลากร
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม	๑) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓	-	-	-	กิจกรรมเผยแพร่เชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (ซึ่งนำการมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน)
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	กิจกรรมการลงนามต่อต้านการรับสินบน รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
	๓) โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)				๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	จัดทำ เผยแพร่ ส่งเสริมความประมวลงจริยธรรม ฯลฯ รวมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุจริต
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๗๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	๙๕๐,๐๐๐	จัดทำแผน และดำเนินการโครงการสัมมนาและศึกษาดูงานที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
๓) บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๑) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒) โครงการตรวจสุขภาพพนักงานจ้าง ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ลงนามเข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๓๐)	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓	สิทธิตาม สปสช. กำหนด และ สิทธิ ตามสนง. ประกันสังคมกำหนด	สิทธิตาม สปสช. กำหนด และ สิทธิ ตามสนง. ประกันสังคมกำหนด	สิทธิตาม สปสช. กำหนด และ สิทธิ ตามสนง. ประกันสังคมกำหนด	จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรในสังกัด
รวม						๗๘๐,๐๐๐	๘๘๐,๐๐๐	๙๘๐,๐๐๐	

สรุปยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒๘๐,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๒	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๓๖๒,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๖๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๗๘๐,๐๐๐	๘๘๐,๐๐๐	๙๘๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑,๔๒๒,๐๐๐	๑,๔๕๕,๐๐๐	๑,๕๔๒,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลับพลานารายณ์ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์ เป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลพลับพลานารายณ์

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปลับลานารายณ์ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๗๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น ๓ ปี (ประกาศใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปลับลานารายณ์ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดจันทบุรี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีควมจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

