

เห็นชอบ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่
อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

จัดทำโดย :งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่
อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
www.nongbuayaicity.go.th

เห็นชอบ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๓
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๕
๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๒ การกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒๐
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๓๓
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๔
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๓๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๓๗
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๓๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๑
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๔๓
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๖
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๖
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๖
๔.๓ ค่านิยม	๔๗
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๗
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๕๔
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๕๔
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๕๕
๕.๓ บทสรุป	๕๖



ประกาศเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน , ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายประยัด ขาติวิเศษ)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองเป็นต้น หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และเป็นแนวทางการพัฒนา ตามหลักการและเหตุผลดังนี้

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

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน

บุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำพัฒนาบุคลากร ดังนี้.

- ๑) เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท)
- ๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๒ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้อุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการบริหารราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลและการวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ด้าน โดยเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ “เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นแหล่ง วัฒนธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัว ใหญ่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไข ปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ยังได้เน้นให้คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและ พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่คุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการ พัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของ เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์

- ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจแบบพอเพียง
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
- ๒) พัฒนาและบำรุงรักษา แหล่งน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจแบบพอเพียง

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของชุมชน
- ๒) การพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุขสุขภาพและอนามัย
- ๓) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม การลงทุน การพาณิชย์กรรม
๔. ส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๕. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร

๕. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๒. การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬา, นันทนาการและการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๒. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
๔. ส่งเสริมการจัดระเบียบ ชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พัฒนาระบบจราจร
๕. สนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดยาเสพติด

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
๑. ด้านเศรษฐกิจ	จุดแข็ง - การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ - มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน - มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่มีความขัดแย้งกันเองในชุมชน เป็นต้น - มีโรงฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐานสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนและท้องถิ่น - มีแหล่งเพาะปลูกพริกที่ได้รับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ โอกาส - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางคมนาคมรถไฟเส้นทางขนส่งสินค้าและก่อสร้างคลังสินค้าทางรถไฟ - ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น	จุดอ่อน - ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาดินเค็ม - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร - แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม เช่น บึงหนองบัวใหญ่ - เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาดโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อุปสรรค - สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน - คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

		จุดอ่อน/อุปสรรค
	- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม - มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา โอกาส - พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆในเขตจังหวัด - พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ เทศบาล. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ปันฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น - ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ	อุปสรรค - สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามืออิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน
๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด โอกาส - พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ทำให้ เทศบาลมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ	จุดอ่อน - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา อุปสรรค - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐานทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ลักษณะของปัญหา - งบประมาณมีไม่เพียงพอ - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง	- ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/พนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล	จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๕. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ลักษณะของปัญหา - สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน - กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละ	- เด็กและเยาวชน - นักเรียนในสถานศึกษา - เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- เทศบาล.จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น - จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำ
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข ลักษณะของปัญหา - ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ - การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์ - สารเคมีตกค้างในอาหาร	- เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบล	เทศบาล. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ ก่อสร้างลานกีฬา/สวนสาธารณะประจำตำบล
๖.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ลักษณะของปัญหา - ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี	- ชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ - ที่สาธารณะ ลำคลอง	- เทศบาล.จัดหาที่รองรับขยะ ที่อาจมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น - รมรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ

- ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา - ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมี และปัญหาดินเค็ม		- เทศบาล.จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น
---	--	---

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลหนองบัวใหญ่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (6) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : ๕.๑ – ๕.๕ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ ๕.๖ – ๕.๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ จึงสามารถวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อจะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตอบสนองต่อการบริหารงานของเทศบาลเกิดประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ

ปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ จึงมีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล และนโยบายจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการ

ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

รวมถึงการพัฒนาด้านสมรรถนะนั้นบุคลากรทุกตำแหน่งต้องพัฒนาเหมือนกัน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๑. เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ดังนี้

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- ๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

3. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนาจการท้องถิ่น เทศบาล ตำบลหนองบัวใหญ่ ได้กำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง จำนวน 22 สมรรถนะ (ตามมาตรฐานตำแหน่งตำแหน่ง (ก.ถ.)) ดังนี้

- 1) การคิดวิเคราะห์
- 2) การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล
- 3) การแก้ไขปัญหาแบบมีอาชีพ
- 4) ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- 5) การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์
- 6) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
- 7) การบริหารความเสี่ยง
- 8) การบริหารทรัพยากร
- 9) การวางแผนและการจัดการ
- 10) การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- 11) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- 12) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- 13) การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
- 14) ความคิดสร้างสรรค์
- 15) การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- 16) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- 17) การสั่งสมความรู้ และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- 18) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- 19) จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- 20) ความเข้าใจในพื้นที่การเมืองท้องถิ่น
- 21) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น
- 22) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง รวมทั้งเป็นแนวทางการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา

และพนักงานจ้าง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไร ว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์จุดเด่นของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ มีดังนี้ ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๓) บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนา ๔) บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร มีจิตสำนึกในการบริการ ๕) ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน ๖) มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้วิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน ของเทศบาล ดังนี้ ๑) บุคลากรมีการแบ่งกลุ่มที่เกิดจากความคิดทัศนคติที่แตกต่างกัน ๒) ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจนในบางตำแหน่งงาน ๓) การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร ๔) ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ ๆ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก ๕) งบประมาณไม่เพียงพอ ๖) อัตราค่าจ้างยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ๗) ขาดการสรุปองค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ๘) ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้วิเคราะห์โอกาส ดังนี้ ๑) เทศบาลเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ ๒) หน่วยงานอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงปัญหาความต้องการจากภาคประชาชน ๓) มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ๔) มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน ๕) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักสำคัญต่อประชาชนในพื้นที่ใกล้ชิดประชาชน

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้วิเคราะห์อุปสรรคของเทศบาล ดังนี้ ๑) มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับเทศบาล ๒) การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ ๓) กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน ๔) มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก หลากหลายหน่วยงาน ๕)

การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร ๖) ได้รับมอบหมายงานนโยบาย จากส่วนกลาง แต่ขาดการสนับสนุนเงินงบประมาณ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. พนักงานเทศบาล มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้เกิดการคล่องตัวในการทำงาน ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. บุคลากรยึดระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน ๖. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ๗. มีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่บุคลากรในองค์กรให้มีสมานฉันท์ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในองค์กร ๘. บุคลากรมีความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่เสียสละเวลา พุ่มเท และอุทิศตนให้กับงานราชการโดยสำคัญ ๙. บุคลากรส่วนใหญ่รักษาวินัยในตำแหน่งหน้าที่ราชการ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๑๐. บุคลากรส่วนมากมีความรู้ ความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม ในการนำ IT เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑๑. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎหมายและวิธีปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่นๆได้ ๑๒. พนักงานจ้างส่วนมากสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานและตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง เช่น ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านงานสาธารณสุข เป็นต้น ๒. บุคลากรบางคนยังมีภาระที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วยังต้องรักษาราชการแทนในตำแหน่งว่างระหว่างที่รอกรมส่งเสริมฯ ดำเนินการสรรหา จึงทำให้เกิดภาวะงานล้นมือ ๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ประกอบกับการพัฒนาศึกษา หาความรู้ยังไม่ครบถ้วนทุกคน ๔. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผล ๕. บางสายงานยังไม่มีภาวะความเป็นผู้นำ ศักยภาพในการบริหารยังไม่ตรงกับสายงานที่ดำรงตำแหน่งทำให้การบริหารไม่เกิดผลสำเร็จของงาน ๖. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ ๗. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ ๘. พนักงานเทศบาลขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ ๙. ระดับความรู้ ทักษะสมรรถนะ บางตำแหน่งไม่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๑๐. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนา (Competency) ของตนเอง ๑๑. ปริมาณคนไม่เหมาะกับปริมาณงาน ๑๒. บุคลากรบางคนขาดการเคารพผู้ใหญ่ ผู้อาวุโสกว่า

โอกาส ๐	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ทั้งภายในและภายนอก ที่หลากหลาย ๕. มีการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๖. พัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๗. ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมในทุกโอกาส	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ ทักษะสมรรถนะ บางตำแหน่งไม่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความยากของงาน ๓. ระเบียบข้อกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. การจำกัดด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๕. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ ๖. จำกัดด้วยนโยบายรัฐ ๗. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ ๘. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เนื่องจากไม่มีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. หน่วยงานมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ๒. หน่วยงานมีการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. สภาพเทศบาลออกเทศบัญญัติได้เองภายใต้กฎหมาย ๔. เปิดโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๖. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน ๗. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น ๘. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารองค์กร ๑๐. แผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น ๑๑. ผู้บริหาร มีความตั้งใจในการบริหารงานขององค์กร และการแก้ปัญหาให้กับประชาชน ๑๒. การบริหารงาน ใช้หลักระเบียบปฏิบัติโดยเคร่งครัด ๑๓. หน่วยงานมีการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน ๑๔. มีพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจเพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ๑๕. อัตรากำลังและความรู้ความสามารถที่เพียงพอและพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารของผู้บริหารในการบริการประชาชน ๑๖. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพบางสายงาน ๒. การทำงานบางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มี เช่น สายงานผู้บริหาร ๓. สภาพปัญหาและความต้องการมาก ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างครบถ้วน ๔. ระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันทำให้การทำงานล่าช้า ๕. มีการโอน – ย้าย บ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย ๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น ๗. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอเท่ากับความต้องการ ๘. งบประมาณในด้านการบริหารงานบุคคลมีจำกัด ๙. ขาดระเบียบวินัย ด้านการบริหารงบประมาณ มีการโอนงบประมาณบ่อย ๑๐. ระบบการจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย กระจายอำนาจ ส่งผลให้องค์กร มีภารกิจมากแต่มีงบประมาณที่จำกัด ๑๑. การรับบุคคลที่เป็นเครือญาติหรือบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์ เข้าทำงานทำให้ระบบบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ๑๒. ขาดการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่โดดเด่น ๑๓. สถานที่ทำงานยังไม่ได้มาตรฐาน เช่น ห้องประชุมที่สามารถรองรับประชาชนได้มากกว่า ๑๐๐ คน ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการบริการประชาชน ๑๕. ช่องทางการติดต่อราชการ การขอรับบริการ ยังไม่ชัดเจนหรือยังไม่เป็นระบบขั้นตอนที่เป็นรูปธรรม

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ (ระดับองค์กร) (ต่อ)

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. หน่วยงานมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ๒. หน่วยงานมีการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. สภาพเทศบาลออกเทศบัญญัติได้เองภายใต้กฎหมาย ๔. เปิดโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๖. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน ๗. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับขั้น ๘. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารองค์กร ๑๐. แผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น ๑๑. ผู้บริหาร มีความตั้งใจในการบริหารงานขององค์กร และการแก้ปัญหาให้กับประชาชน ๑๒. การบริหารงาน ใช้หลักระเบียบปฏิบัติโดยเคร่งครัด ๑๓. หน่วยงานมีการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี(ธรรมาภิบาล)ในการบริหารงาน ๑๔. มีพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจเพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ๑๕. อัตรากำลังและความรู้ความสามารถที่เพียงพอและพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารของผู้บริหารในการบริการประชาชน ๑๖. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพบางสายงาน ๒. การทำงานบางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มี เช่น สายงานผู้บริหาร ๓. สภาพปัญหาและความต้องการมาก ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างครบถ้วน ๔. ระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันทำให้การทำงานล่าช้า ๕. มีการโอน – ย้าย บ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น ๗. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอเท่ากับความต้องการ ๘. งบประมาณในด้านการบริหารงานบุคคลมีจำกัด ๙. ขาดระเบียบวินัย ด้านการบริหารงบประมาณ มีการโอนงบประมาณบ่อย ๑๐. ระบบการจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย กระจายอำนาจ ส่งผลให้องค์กร มีภารกิจมากแต่มีงบประมาณที่จำกัด ๑๑. การรับบุคคลที่เป็นเครือญาติหรือบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์ เข้าทำงานทำให้ระบบบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ๑๒. ขาดการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่โดดเด่น ๑๓. สถานที่ทำงานยังไม่ได้มาตรฐาน เช่น ห้องประชุมที่สามารถรองรับประชาชนได้มากกว่า ๑๐๐ คน ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการบริการประชาชน ๑๕. ช่องทางการติดต่อราชการ การขอรับบริการ ยังไม่ชัดเจนหรือยังไม่เป็นระบบขั้นตอนที่เป็นรูปธรรม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-2-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (01)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-2-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u> หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-2-01-2101-004)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (10-2-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-2-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (10-2-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> (ประเภทผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักการ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองคลัง (04)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-2-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-2-04-2102-002)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก) (10-2-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (10-2-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (10-2-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u> นักการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก

/ผู้ช่วยนักวิชาการ....

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-2-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (10-2-05-3701-001)	-	1	1	1	+1	-	-	ขอกำหนด เพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-2-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-2-05-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	

/กองสาธารณสุขฯ..

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (10-2-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-2-06-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-2-06-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ พนักงานตรวจโรคสัตว์	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
ประเภทผู้มีทักษะ คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-2-07-2101-002)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-2-07-2101-003)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-2-07-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	

/เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง) (10-2-07-4301-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองการศึกษา (08)</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-2-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-2-08-2107-002)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษา (ปก. / ชก.) (10-2-08-3803-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง. / ชง.) (10-2-08-4101-003)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
<u>โรงเรียนอนุบาล ทต.หนองบัวใหญ่ 1</u> ผู้อำนวยการสถานศึกษา (102085500061)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครู (102086500062)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (102086500063)	1	1	1	1	-	-	-	

/พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ภารโรง (2233-4)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>โรงเรียนอนุบาล ทต.หนองบัวใหญ่ 2</u> ผู้อำนวยการสถานศึกษา (102085500064)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครู (102086500065)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ภารโรง (2234-4)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวใหญ่</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรร ตำแหน่งจาก ส.ด / สำนัก งบประมาณ
ครู (102086600250)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (102086600253)	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (102086600249)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครูผู้ช่วย (102086600252)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	

/ส่วนราชการ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่ล้อม</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรร ตำแหน่งจาก สอ/สำนัก งบประมาณ
ครูผู้ช่วย (102086600251)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม (11)</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-2-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u> หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-2-11-2105-002)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-2-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง) (10-2-11-4101-005)	-	1	1	1	+1	-	-	ขอกำหนด เพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-2-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวมทั้งสิ้น	75	81	81	81	+6	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองคลัง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองช่าง	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
กองการศึกษา	๒๑	๒๔	๒๔	๒๔	+๓	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๕	๘๑	๘๑	๘๑	+๖	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาล วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวท. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	-	๓	๙	๖	-	๑๘
ลูกจ้างประจำ	-	-	๑	-	-	-	-	๑
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	-	๔	๑	-	๕
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	-	-	-	๕	๒๐	-	-	๒๕
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	๕	๒	-	-	๗
รวม	-	-	๑	๑๓	๓๕	๗	-	๕๖
คิดเป็นร้อยละ	-	-	๑.๗๕	๒๒.๘๐	๖๑.๔๐	๑๒.๒๘	-	

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้คำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลด้วย โดยสามารถแยกออกเป็นระดับสายงานต่าง ๆ ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นิติกร ๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการศึกษา ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) วิศวกรโยธา ๙) นักพัฒนาชุมชน ๑๐) ครู	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) นายช่างโยธา ๔) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๕) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๖) ลูกจ้างประจำ

โดยมีพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑) คนงานทั่วไป
๒) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๒) คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์
๓) ผู้ช่วยนิติกร	๓) พนักงานดับเพลิง
๔) ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๔) ผู้ดูแลเด็ก

พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๕) ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๕) ภารโรง
๖) ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	
๗) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๘) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	
๙) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	
๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๑) นักการ	
๑๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๑๓) พนักงานขับรถยนต์	
๑๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๑๕) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	
๑๖) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๑๗) ผู้ดูแลเด็ก	
๑๘) คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ เป็นองค์กรที่มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ที่มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้สูงวัยในเทศบาลและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่สามารถจำแนกพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงาน ตามช่วงอายุเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<=24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	> = 54		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑.๗๕
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๓	๒	-	๘	๑๔.๐๓
วิชาการ	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๔	๗.๐๑
ทั่วไป	-	๓	-	๑	๑	๑	-	-	๖	๑๐.๕๒
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	๑	-	๑	๑	๒	๕	๘.๗๗
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑.๗๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๔	๔	๙	๒	๕	๑	-	๒๕	๔๓.๘๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	๒	๑	-	๗	๑๒.๒๘
รวม	๑	๙	๕	๑๒	๘	๑๓	๖	๓	๕๗	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ที่จะเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะ เป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ครู	๑	-	๑	๑
๒	นักการ	-	-	๑	๑
รวม		๑	-	๑	๒

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน ๕ คน สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน และพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำนวน ๘๑ ราย หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ โดยหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการ ในการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้.

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. กำหนดสำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้นั้นมีประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหามาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๓) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่เอง หรือสำนักงาน ก.ท. และสำนักงาน ก.ท.จ. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ อาจกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่มีบิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้ส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เข้ารับการพัฒนามาตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นางนงลักษณ์ ประกิจ	ปลัดเทศบาล	กลาง	ป.ตรี /ร.ม.(รัฐศาสตร์)	บรรจุ ๑๕ ก.ค.๕๐ ๒๖ ปี - เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล									
๒	นางสาวธัญรัตน์ สายบุญลี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	ป.ตรี / ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	บรรจุ ๑ ก.พ.๕๔ ๓ ปี - เดือน	นักบริหารงานทั่วไป	+๑	-	-	๑ ก.ค.๖๓
๓	สิบเอกสมใจ เคียนพลกรัง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	ป.ตรี /ร.ม.(รัฐศาสตร์)	บรรจุ ๑ พ.ย.๓๖ ๗ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๒๙ มิ.ย.๕๔
๔	นางสาวสุภัสสร ปรีสรธรรม์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ) (การจัดการทั่วไป)	บรรจุ ๓๐ พ.ย.๕๐ ๕ ปี - เดือน	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	๔ ก.ย.๖๑
๕	นายณัฐวิชญ์ ประจักษ์คำ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	ปวส./ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๑๐ ปี - ๖ เดือน	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	
	กองคลัง									
๖	นางชมพู่ คงกันกง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	บรรจุ ๒๑ เม.ย.๕๐ ๒๖ ปี ๓ เดือน	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	
๗	นางทานมาศ ยศรุ่งเรือง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	บช.บ (การบัญชี)	บรรจุ ๑ ก.ย.๕๗ ๑ ปี ๔ เดือน	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	๑ มิ.ค.๖๕
๘	นางสาวสุจารี มีบุญ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บช.บ (การบัญชี)	บรรจุ ๓ ก.พ.๖๓ - ปี ๗ เดือน	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	+๑	-	๙ ธ.ค.๖๕
๙	นางสาวสุทธาทิพย์ ปิ่นชัยภูมิ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ปวส. (การเงินบัญชี)	บรรจุ ๑ มิ.ย.๒๕๖๕ ๑ ปี ๑ เดือน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	+๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐	นางสาวทิพย์ธัญญา วงษ์ยอด	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	ปวส./ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ป.ตรี/การจัดการทั่วไป	บรรจุ ๒ พ.ค.๒๕๖๕ ๑ ปี ๒ เดือน	เจ้าพนักงานพัสดุ	+๑	-	-	
	กองช่าง									
๑๑	นายสมพร ขาติชนะ	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	บรรจุ ๑๖ มิ.ย.๕๐ ๑๑ ปี ๑ เดือน	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๒	นายอัศวิต พิทักษ์ทิม	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน)	๔ ม.ค.๒๕๕๕ ๑๑ ปี ๖ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	+๑	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๑๓	นางสาวนริศรา กิตติภัทร์เจริญ	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	ปริญญาตรี/ สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	บรรจุ ๑ กค ๒๕๖๓	นักวิชาการสาธารณสุข	+๑	-	-	
๑๔	นายปณิธาน ราชโคตร	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ปวส./คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	- ปี ๑๐ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	+๑	-	
	กองการศึกษา									
๑๕	นางณัฐทิมา เตียนพลกรัง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	ป.โท /ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	บรรจุ ๒๓ ส.ค.๕๗ ๓ ปี - เดือน	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	๑ ก.ค.๖๓
๑๖	นางสาวสุพรรณิ สิริระชุม	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ปริญญาตรี/ครุศาสตร บัณฑิต	บรรจุ ๑ ธ.ค.๖๕ - ปี ๗ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗	นางมยุรินทร์ เคนวิเศษ	ครู	-	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	บรรจุ ๓ ม.ค.๕๕ ๓ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	๑ พ.ค.๖๓
๑๘	นางสมทรัพย์ มิตรชอบ	ครู	-	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	บรรจุ ๕ ม.ค.๕๕ ๓ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	๑ พ.ค.๖๖
๑๙	นางอรุณ ถาวงษ์กลาง	ครู	-	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	บรรจุ ๑ ส.ค.๕๕ ๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	๑ พ.ย.๖๑
๒๐	นางวิภาดา ปัญญาวงศ์	ครู	-	ค.บ. (การประถมศึกษา)	บรรจุ ๕ ม.ค.๕๕ ๓ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	๑ พ.ค.๖๖
๒๑	นางสาวชนิกานต์ มีบุญ	ครู	-	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๐ พ.ย.๖๐	-	-	-	-	๑๐ พ.ย.๖๒
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ									
๒๒	นางสาววิภาพร ชาลีรินทร์	หัวหน้าฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ	ต้น	ป.ตรี/การจัดการทั่วไป ป.โท / รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	บรรจุ ๔ ม.ค.๕๕ ๑๐ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๒๘ ธ.ค.๕๕
๒๓	นางสาวกัญญา อยู่กิตติ	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	ป.ตรี / บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) ป.โท/ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	บรรจุ ๑ พ.ย.๒๕๕๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๑ พ.ย.๕๗
๒๔	นางสาวกชกร เอื้อไพโรจน์ถาวร	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	ต้น	ป.ตรี / เทคโนโลยีอาหาร ป.โท/รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	บรรจุ ๓๐ ธ.ค. ๒๕๕๕	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	๑ มี.ค.๖๕
	รวม						+๔	+๔	-	

ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นเทศบาลที่มีการบริการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเทศบาล ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการจัดการบริหารบ้านเมืองที่ดี เพื่อขับเคลื่อนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ เพื่อมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

๔.๔ ค่านิยม

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สืบสานสามัคคี ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใส่ในบริการประชาชน”

๑. **มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี มีความรับผิดชอบต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สนใจหาความรู้ มีภาวะผู้นำในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการได้อย่างเหมาะสม

๒. **สืบสานสามัคคี** : มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ของช่วยเหลือหัวหน้าได้ และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. **ยึดมั่นธรรมาภิบาล** : พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษาและ พนักงานจ้าง ทุกคน ต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

๔. **ใส่ในบริการประชาชน** : พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง ทุกคน ต้องอำนวยความสะดวก การช่วยเหลือ การให้ความกระจ่าง สนับสนุน เร่งรัดการทำงานของ ตนเอง และมีความกระตือรือร้นต่อการให้บริการ รวมทั้งการยิ้มแย้มแจ่มใส ให้การต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่น

๔.๔ เป้าประสงค์

1.) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

2.) เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

3.) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4.) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

5.) พัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

4.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของการจัดแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปีของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากุศลกรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลกรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)		2567	2568	2569		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒		๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป หลักสูตร นักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตร นักวิชาการสังคมและบัญชี หลักสูตร เจ้าหน้าที่ธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๔	-		-	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม		๖	๖	๒		๖๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)		2567	2568	2569		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๑	๘๑	๘๑		๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต. หนองบัวใหญ่
	๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนาวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล	๒๐	๑๕	๓๐		๘๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนาวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๑	๘๑	๘๑		๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต. หนองบัวใหญ่
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร(๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕	๕	๘		๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	ทต. หนองบัวใหญ่
รวม			๑๘๗	๑๘๒	๒๐๐		๔๘๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๑) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๑๐๐)	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ของเทศบาล	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๘	๘	๘	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.หนองบัวใหญ่
			๔๓	๔๓	๔๓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		

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) โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๕)	๘๑	๘๑	๘๑	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.หนองบัวใหญ่
	๒) โครงการจัดอบรมเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๕)	๘๑	๘๑	๘๑	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	ทต.หนองบัวใหญ่
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กร	๑) โครงการจัดตั้งกีฬาของบุคลากรสังกัดเทศบาลประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาของเทศบาล (ร้อยละ ๘๐)	๘๑	๘๑	๘๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	ทต.หนองบัวใหญ่
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของเทศบาล ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๑	๘๑	๘๑	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.หนองบัวใหญ่
รวม			๓๒๔	๓๒๔	๓๒๔	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๖๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๔๘๐,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑,๑๓๐,๐๐๐	๑,๑๗๐,๐๐๐	๑,๓๗๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่ทราบ

ให้นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่	ประธานกรรมการ
๒) ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่	กรรมการ
๓) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ
๑๑) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่ทราบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

ที่ ขย ๕๔๕๐๑/..... วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่

เรื่องเดิม

๑. ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามหนังสือดังกล่าวได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และให้เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (กทจ.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๒. ตามหนังสือเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ที่ ขย ๕๔๕๐๑/๘๖๖ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้ ก.ท.จ. จังหวัดชัยภูมิเห็นชอบ นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. ตามหนังสืออำเภอจัตุรัสที่ ขย ๐๐๒๓.๑๒/๒๖๗๕ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ประจำเดือน กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งได้มีมติเห็นชอบในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ (ตามเอกสารแนบท้ายนี้) นั้น

๒. ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ได้มีมติเห็นชอบในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ดังนี้

๒.๑ เห็นชอบเรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ นั้น

๒.๒ เห็นชอบเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น

๒.๓ เห็นชอบ เรื่อง การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาล นั้น

ข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน
๓. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ(ก.ท.จ.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

/๔. ตามรัฐธรรมนูญ...

๔. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔)
๕. ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ.(๒๕๖๑-๒๕๘๐) ๖ ยุทธศาสตร์
๖. ตามแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
๗. ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐
๘. ระบบราชการ ๔.๐

๗.๑ เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

๗.๒ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๗.๓ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

๙. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๑๐. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑๑. ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยควรดำเนินการดังนี้

๑. เห็นควรให้นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เห็นควรแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการทราบ และส่งสำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) และส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. ขออนุญาตเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ www.nongbuayaicity.go.th เพื่อประชาสัมพันธ์ต่อไป และเพื่อการรับตรวจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และเพื่อตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ประจำปี ๒๕๖๗)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบตามเสนอ โปรดลงนามทำบันทึกฉบับนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุภัทสร ปรีธรรม์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผ่าน/หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ) สิบเอก.....

(สมใจ เตียนพลกรัง)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

-ผ่าน/หัวหน้าสำนักปลัด...

ผ่าน/หัวหน้าสำนักปลัด
(ลงชื่อ)
(นางสาวธัญญารัตน์ สายบุญลี)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นควรพิจารณาอนุมัติ
(ลงชื่อ)
(นางนงลักษณ์ ประกิจ)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

คำสั่ง (✓) อนุมัติ
() ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)
(นายประหยัด ชาตวิเศษ)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ. ชัยภูมิ)

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมภูแลนคา ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ รับทราบสรุปผลการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑

๔.๒ รับทราบรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างของเทศบาล จำนวน ๒ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๒

๔.๓ รับทราบรายงานพันดลองปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๓

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอพิจารณา

๕.๑ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๓๖ แห่ง ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑

๕.๒ เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๓๖ แห่ง ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๒

๕.๓ เห็นชอบการให้โอน-รับโอนพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๑๑ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๓.๑-๕.๓.๕

๕.๔ เห็นชอบย้ายพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๔

๕.๕ เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๕

๕.๖ เห็นชอบให้พนักงานเทศบาลลาออกจากราชการ จำนวน ๑ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๖

๕.๗ เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาล จำนวน ๑๑ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗

๕.๘ เห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาล จำนวน ๗๙ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘

๕.๙ เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๙

/๕.๑๐ เห็นชอบ

๕.๑๐ เห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลลาออกจากราชการ จำนวน ๔ ราย
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๐

๕.๑๑ เห็นชอบให้พนักงานครูเทศบาลมีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๒ ราย
ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๑

๕.๑๒ เห็นชอบเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่ง
นิติกรชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๒.๑-๕.๑๒.๒

๕.๑๓ เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๕.๑๔ เห็นชอบคัดเลือกผู้แทนส่วนราชการเป็นประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์
ระดับชำนาญการพิเศษ

๕.๑๕ เห็นชอบให้ ก.ท. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหารที่ว่าง

๕.๑๖ เห็นชอบให้แพทย์สาขาส่งเสริมพิเศษ ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตรา
เดือนละ ๕,๐๐๐ บาท และเห็นชอบให้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาการจ่ายเงิน
ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ เพิ่มเติม

๕.๑๗ เห็นชอบออกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง กำหนด
หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล
ประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

๕.๑๘ เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.....

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่น ๆ

-ไม่มี-



ที่	เทศบาล	องค์ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569						เหตุผลประกอบการศึกษา ของคณะกรรมการฯ	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ ก.ท.จ.ชัยภูมิ
		หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา			
14	ทต.หัว้อย่าง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
15	ทต.พ่งลุยสาย	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
16	ทต.จัตุรัส	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
17	ทต.หนองบัวโคก	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
18	ทต.หนองบัวใหญ่	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
19	ทต.เทพสถิต	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
20	ทต.บ้านเขว้า	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
21	ทต.ทุ่งทอง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

ที่ ๖๐๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ดังนี้

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ | กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | กรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๑) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่ทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

[Signature]

(นายประยัด ขาติวิเศษ)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๖
วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

.....

ผู้เข้าประชุม ๑๑ คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประหยัด ขาติวิเศษ	ประธานกรรมการ	ประหยัด ขาติวิเศษ	
๒	นางนงลักษณ์ ประกิจ	กรรมการ	นงลักษณ์ ประกิจ	
๓	นางชมพู คงกันกง	กรรมการ	ชมพู คงกันกง	
๔	นายสมพร ขาติชนะ	กรรมการ	สมพร ขาติชนะ	
๕	นางณัฐทิมา เตียนพลกรัง	กรรมการ	ณัฐทิมา เตียนพลกรัง	
๖	นางสาววิภาพร ขาสีรินทร์	กรรมการ	วิภาพร ขาสีรินทร์	
๗	นางณัฐทิมา เตียนพลกรัง	กรรมการ	ณัฐทิมา เตียนพลกรัง	
๘	นางสาวกชกร เอื้อไพโรจน์ถาวร	กรรมการ	กชกร เอื้อไพโรจน์ถาวร	
๙	นางสาวธัญญารัตน์ สายบุญลี	กรรมการ /เลขานุการ	ธัญญารัตน์ สายบุญลี	
๑๐	สิบเอกสมใจ เตียนพลกรัง	ผู้ช่วยกรรมการ /เลขานุการ	สมใจ เตียนพลกรัง	
๑๑	นางสาวสุภัทสร ปรีสรรณ	ผู้ช่วยกรรมการ /เลขานุการ	สุภัทสร ปรีสรรณ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่คณะกรรมการที่ประชุมพร้อมแล้ว นายประหยัด ขาติวิเศษ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ นายประหยัด ขาติวิเศษ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่ ได้กล่าวในที่ประชุม ดังนี้

- แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ที่ ๖๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม -รับทราบ-

/ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๗ ด้าน ได้แก่
 ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
 ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประธานฯ นายประหยัด ขาติวิเศษ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่ มอบให้ นางสาวสุภัทสร ปรีสรรณ์ เลขานุการ ชี้แจง เกี่ยวกับรายละเอียดการประชุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

เลขานุการฯ นางสาวสุภัทสร ปรีสรรณ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ได้กล่าวชี้แจงรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองเป็นต้น หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่าจะมีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ สามารถ

เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาล ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ นั้นเป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ “เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นแหล่งวัฒนธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่คุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจแบบพอเพียง
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา นันทนาการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

มติที่ประชุม	เห็นชอบ
เลขานุการฯ	๓. หลักสูตรพัฒนาบุคลากร ขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดแนวทางและเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ที่ประชุม	ร่วมกันพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาแล้ว สรุปว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๓.๑ ให้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาเอง ตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน

๓.๒ เป้าหมายในการพัฒนา ให้กำหนดเป็นเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมุ่งให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ได้รับบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เลขานุการฯ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ การพัฒนาของ เทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ มาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ เทศบาล

ที่ประชุม

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาข้อมูล และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ทั้งหมด ๔ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และ ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณา แล้วลงมติให้จัดทำกรอบแนวคิด ผ่านการทำ HR SWOT เพื่อ วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องคน ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตาม ยุทธศาสตร์ที่วางไว้ประกอบการจัดทำแผนด้วย

เลขานุการฯ

๕. การติดตามประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เลขานุการฯ

เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอที่ประชุม ร่วมกันพิจารณา แนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ที่ประชุม

กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้การฝึกอบรม ในแต่ละหลักสูตร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึง นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวใหญ่
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง ต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
 ๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
 ๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 ๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
 ๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)
- เลขานุการฯ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีความคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอที่ประชุมร่วมกันพิจารณา แนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล
- ที่ประชุม กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป
- เลขานุการฯ รับทราบ
- เลขานุการฯ การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- มติที่ประชุม เห็นชอบ
- เลขานุการฯ นำผลการสำรวจข้อมูลทำเป็นบทสรุปสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ ประกอบการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล
- ประธานฯ ให้ฝ่ายเลขฯ ดำเนินการจัดทำแผนให้เสร็จสิ้นและแจ้งเวียนทุกส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติตามแผนต่อไป
- เลขานุการฯ - รับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

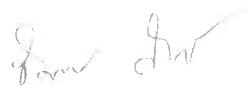


ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวสุกัสน์ ปรีสรณ์)

ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวอัญญารัตน์ สายบุญลี)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายประหยัด ชาตวิเศษ)

ประธานกรรมการฯ

