



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลหนองหงส์

อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

สำนักปลัด

เทศบาลตำบลหนองหงส์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทอนหงส์	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทอนหงส์	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๓
๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลทอนหงส์	๑๓
๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาลตำบลทอนหงส์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๔
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๕
๓.๑ เป้าหมายการพัฒนา	๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์	๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์	๑๖
๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์	๑๙
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	๑๙
๓.๖ การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรสายงาน	๒๑
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๓
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๓
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๓
๔.๓ ค่านิยม	๒๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๓
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๓
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๑
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๑
๕.๒ การติดตามประเมินผล	๓๑
๕.๓ บทสรุป	๓๒
ภาคผนวก	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๓. สำเนารายงานประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

บุคลากรส่วนท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สำหรับเทศบาลตำบลทอนหงส์การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อจะได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทอนหงส์เอง มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายของเทศบาลตำบลทอนหงส์เอง ประกอบกับเหตุผลและหลักการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการ

เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงาน เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลทอนหงส์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลทอนหงส์มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ด้วยเหตุผลความจำเป็น ดังนี้

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลทอนหงส์มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์เป็นไปตามหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลทอนหงส์มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลทอนหงส์ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ก่อให้เกิดบุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลทอนหงส์อาศัยขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทอนหงส์ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลทอนหงส์มีกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรโดยเทศบาลตำบลทอนหงส์จะเป็นหน่วยดำเนินการเองบางส่วน ควบคู่กับร่วมดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความจำเป็นและเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลทอนหงส์จะจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี อย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลทอนหงส์ และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ๓ ปี ถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทอนหงส์

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้วิเคราะห์ การกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๕) การสาธารณสุขการ

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓) การผังเมือง
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖) การควบคุมอาคาร
- ๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔) ให้มีตลาด

- ๕) การส่งเสริมการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ
- ๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๗) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) การจัดการศึกษา
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็นและสมควร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลทอนหงส์ต้องดำเนินการ

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๒.๑ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เทศบาลตำบลทอนหงส์วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

๑) ภารกิจหลัก

- ๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) การกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมอาชีพ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร นำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและและองค์กร ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงภารกิจหลักที่เทศบาลตำบลทอนหงส์กำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับตามความต้องการของบุคลากร ได้ดังนี้

๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

๒) ความต้องการความรู้

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

๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานบริหารงานบุคคล
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) การการเงินและบัญชี
- ๔) งานพัสดุ
- ๕) งานช่าง
- ๖) งานธุรการ
- ๗) งานสาธารณสุข
- ๘) งานบริหารการศึกษา

๒.๔ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล มาประกอบการประเมินสถานการณ์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปรากฏมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลทอนหงส์ อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะความรู้ และพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญได้ ๔ ประเด็น ดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strengths)

เทศบาลตำบลทอนหงส์ มีปัจจัยในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลทอนหงส์ เช่น

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และระเบียบกฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตนเอง

๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

เทศบาลตำบลทอนหงส์ มีปัจจัยในองค์กรที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดอ่อนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ซึ่งควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์ครั้งนี้ และหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลทอนหงส์ เช่น

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) เจ้าหน้าที่ยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๓) โอกาส (Opportunity)

เทศบาลตำบลทอนหงส์ มีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ โดยเทศบาลตำบลทอนหงส์สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือข้อดีเพื่อเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง เช่น

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

๔) อุปสรรค (Treats)

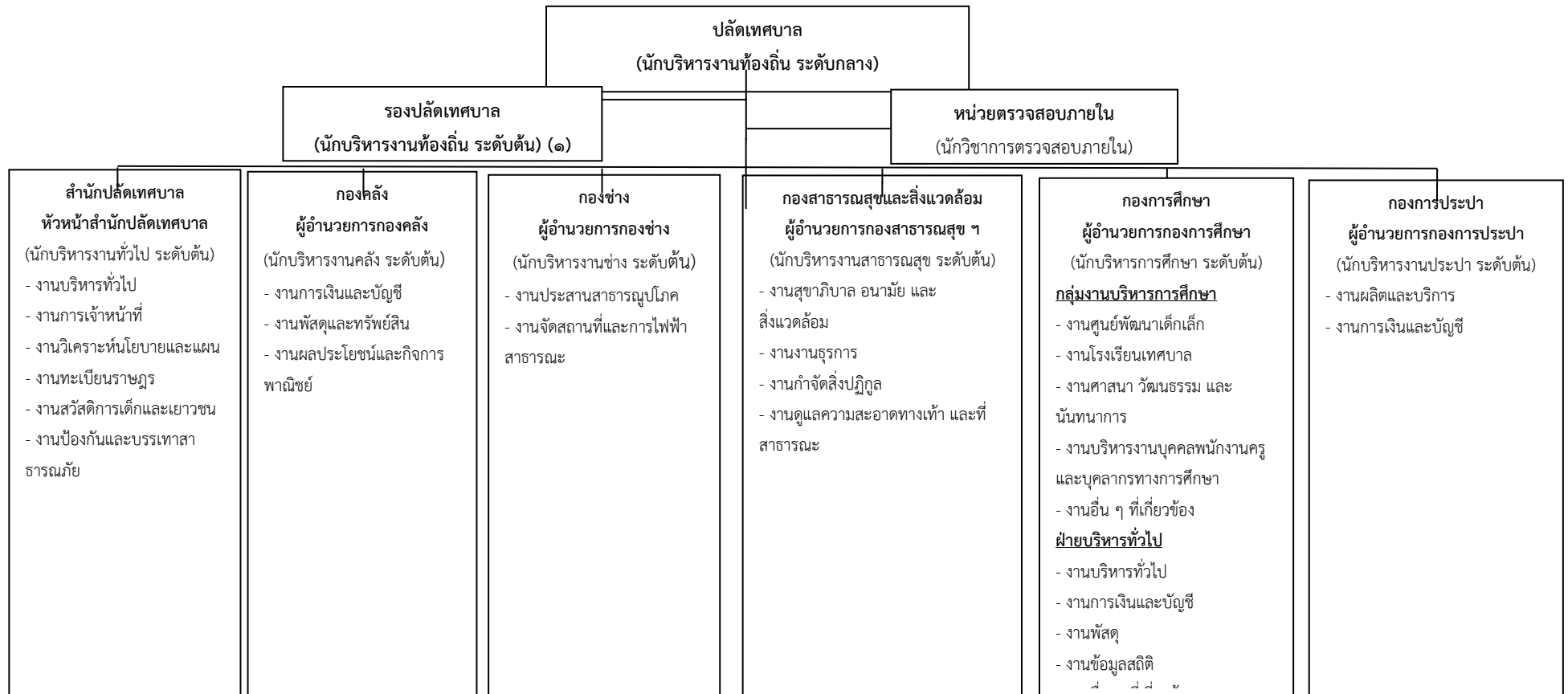
เทศบาลตำบลทอนหงส์ มีปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบ หรือเป็นภัยคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ซึ่ง จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือกำจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลทอนหงส์ เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลทอนหงส์
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างของเทศบาลตำบลทอนหงส์



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองการศึกษา	กองประปา	รวม
มีนครอง	๑	๑	๑๐	๔	๓	๑๑	๒๕	๔	๕๙
ว่าง	๑	๐	๔	๒	๑	๒	๑๓	๓	๒๖
รวม	๒	๑	๑๔	๖	๔	๑๓	๓๘	๗	๘๕

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙								
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>	-	-	-	-	-	-	-	-
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>กองคลัง (๐๔)</u>	-	-	-	-	-	-	-	-
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ท.สรรหา
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>		-	-	-	-	-	-	-
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)								
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตักแต่งสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	-	-	-	-	-	-	-
คนงานประจำรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ (กลุ่มสนับสนุน)</u>								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

[illegible]

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทอนหงส์ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานบุคคล และจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	๔	๑๒	๗	-	๒๓
พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๓	๗	-	๑๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๑๓	๒	-	๑๐	-	-	๒๕
รวม	๑๓	๒	๔	๒๖	๑๔	๐	๕๙
คิดเป็นร้อยละ	๒๐.๐๓%	๓.๓๙%	๖.๗๘%	๔๔.๐๗%	๒๓.๗๓%	๐%	๑๐๐%

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลทอนหงส์

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลทอนหงส์ทั้งหมด ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารงานบุคคล และเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนการพัฒนาที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงหลักอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณางบประมาณของเทศบาลตำบลทอนหงส์ เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานประปา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๘) นักวิชาการพัสดุ ๙) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๐) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานทะเบียน ๒) เจ้าพนักงานธุรการ ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

		๑๑) นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	
--	--	--------------------------------	--

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาลตำบลทอนหงส์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล ตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานบุคคล และจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลทอนหงส์ และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลทอนหงส์ โดยพิจารณาว่าผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลทอนหงส์เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	≤ ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	≥ ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๔	-	๕	๕๒
วิชาการ	-	-	-	๒	๒	๖	๑	-	๑๑	๔๕.๒๗
ทั่วไป	-	-	๑	-	๒	๒	๑	-	๖	๔๓.๖๖
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๑	-	๒	๓	๓	๑	๑๐	๔๖.๔๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๖.๐๐
พนักงานจ้าง	-	-	-	๔	๖	๕	๘	๒	๒๕	๔๖.๕๒
รวม	-	-	๒	๖	๑๒	๑๘	๑๘	๓	๕๙	๔๖.๓๒
คิดเป็นร้อยละ	-	-	๓.๓๙	๑๐.๑๗	๒๐.๓๔	๓๐.๕๑	๓๐.๕๑	๕.๐๘	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารงานบุคคล และจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่าระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลตำบลทอนหงส์ไม่มีอัตราสูญเสียกำลังคนจากอัตราเกษียณแม้แต่คนเดียว

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ และทุกประเภท ทั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทอนหงส์ ที่ดำรงตำแหน่งอยู่จริง ณ ปัจจุบัน จำนวน ๕๙ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้เข้าหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามสมควรแก่ตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทอนหงส์ ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ดังนี้

หลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความ เข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์

เทศบาลตำบลทอนหงส์ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ทั้งพนักงาน เทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างแรก บรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของ ภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาล ตำบลทอนหงส์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาเพิ่มเติมตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตาม หลักสูตรของสถาบันการศึกษาโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตร วิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ดำรงอยู่ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลตำบลทอนหงส์ หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาลตำบลทอนหงส์ เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานจะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก และมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นประกอบด้วย มุ่งเน้นสำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อม

คู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามูลค่าความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหากล่าวและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล ทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหามาพร้อมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสำหรับบุคลากร เทศบาลตำบลทอนหงส์จะกระทำได้โดยเทศบาลตำบลทอนหงส์เองบางส่วน ควบคู่กับสำนักงาน

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลตำบลทอนหงส์ ร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์

เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของ บุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว เทศบาลตำบลทอนหงส์จะมีการพัฒนาการช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เทศบาลตำบลทอนหงส์จะพัฒนา บุคลากรด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งาน พิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ใน เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลทอนหงส์ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ยึดถือเป็นแนว ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยม หลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์ตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลทอนหงส์ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิทางการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง(ปี/เดือน)	การผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒,๕๖๗	๒,๕๖๘	๒,๕๖๙	
๑	นางกมลทิพย์ จงจิตร	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	ร.ม.	๗ ปี ๙ เดือน	-			๑	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)									
๒	นางตะวัน จิตรเพ็ชร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗ ปี ๙ เดือน	-		๑		
๓	นางสาวรุ่งลาพรรณ เกลี้ยงจันทร์	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ศศ.บ. (การบัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	-				สมัคร ปี ๒๕๖๖
๔	นายศักดิ์ดา ผกากรอง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ร.ม.	๗ ปี ๙ เดือน	บุคลากร				
๕	นางปิยะมาศ แคสัวภัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ร.ม.	๗ ปี ๙ เดือน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
๖	นางสาวสุติรัตน์ คงชู	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๗ ปี ๙ เดือน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร				
๗	นางมะลิวัลย์ มีบุญมาก	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ร.ม.	๗ ปี ๙ เดือน	นักพัฒนาชุมชน				
๘	นายจำนงค์ คงแป้น	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวส. (ช่างยนต์)	๗ ปี ๙ เดือน	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	กองคลัง (๑๔)									
๙	นางภัทรกร หนูสอน	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บธ.บ. (การบัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	นักวิชาการการเงินและบัญชี				
๑๐	นางวนิกาญจน์ ทองรักษ์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๗ ปี ๙ เดือน	-		๑		
๑๑	นางสาวภาณุชนา ศรีเมือง	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๗ ปี ๙ เดือน	เจ้าหน้าที่/เจ้าหน้าที่งานพัสดุ		๑		
๑๒	นางสุจิราวรรณ ผกากรอง	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส. (บัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	-				
	กองช่าง (๑๕)									
๑๓	นายภฤชณะ เมฆาธร	นักบริหารงานช่าง	ต้น	ศศ.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑ ปี ๗ เดือน	-			๑	
๑๔	นายอัษฎา แก้วเกิด	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. (ก่อสร้าง)	๗ ปี ๙ เดือน	-		๑		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
	และสิ่งแวดล้อม (๑๖)									
๑๕	นางแจ่มจรัส พันธวงศ์	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๗ ปี ๙ เดือน	นักบริหารงานสาธารณสุข				
๑๖	นายณฐกิจพนธ์ สวัสดิสาร	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส.(การจัดการ)	๗ ปี ๙ เดือน	-				
	กองการศึกษา (๑๘)									
๑๗	นายสมศักดิ์ สุทธิพันธ์	นักบริหารงานการศึกษา(ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	๗ ปี ๙ เดือน	นักบริหารงานการศึกษา			๑	
๑๘	นางละออง เรืองรักษ์	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ร.ม.	๑ ปี - เดือน	-	๑			
๑๙	นางปาริชาติ เขียวคง	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ศศ.บ. (สาขาภาษาไทย)	๒ ปี ๗ เดือน	-		๑		
๒๐	นางสาวนริศรา คณะโส	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศศ.บ. (บริหารการศึกษา)	๗ ปี ๙ เดือน	-			๑	
๒๑	นางสาวพิกุล พูลสวัสดิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	- ปี ๑๐ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ				
	โรงเรียน ทด.ทอนหงส์									
๒๒	นางบุษบัน ราชเดช	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ศศ.๔	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑ ปี ๗ เดือน	-				ไม่มีหลักสูตรสายงาน
๒๓	นางอมรภาพร เรืองทอง	ครูชำนาญการ	ศศ.๒	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๔ ปี ๑๑ เดือน	-				ไม่มีหลักสูตรสายงาน
๒๔	นางอัญชนก จันทรร	ครูชำนาญการพิเศษ	ศศ.๓	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๘ ปี ๓ เดือน	-				ไม่มีหลักสูตรสายงาน
๒๕	นางสาวศิริรัตน์ รัตนบุรี	ครูชำนาญการ	ศศ.๒	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๐ ปี ๑๐ เดือน	-				ไม่มีหลักสูตรสายงาน
๒๖	นางสาวอ้อมใจ คงเมือง	ครูชำนาญการ	ศศ.๒	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓ ปี ๑๐ เดือน	-				ไม่มีหลักสูตรสายงาน
๒๗	นางกัญญา วงศ์สวัสดิ์	ครูเชี่ยวชาญ	ศศ.๔	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒ ปี ๑๑ เดือน	-				ไม่มีหลักสูตรสายงาน
๒๘	นางสาวนันท์วัน สุดคิด	ครู	ศศ.๑	ศษ.บ (การศึกษาศรุมวัย)	๕ ปี ๙ เดือน	-				ไม่มีหลักสูตรสายงาน
๒๙	นางสาววรารัตน์ คันธิก	ครู	ศศ.๑	ศษ.บ. (ภาษาไทย)	๕ ปี ๙ เดือน	-				ไม่มีหลักสูตรสายงาน
๓๐	นางสาววรัญญา เพ็งสกุล	ครูชำนาญการ	ศศ.๒	ศษ.บ. (พลศึกษา)	๖ ปี ๑ เดือน	-				ไม่มีหลักสูตรสายงาน
๓๑	นางสาวบุษบากร เกื้อกาญจน์	ครูชำนาญการพิเศษ	ศศ.๓	กศ.ม.(วิทยาศาสตร์ศึกษา)	๖ ปี ๗ เดือน	-				ไม่มีหลักสูตรสายงาน
	กองประปา (๑๙)									
๓๒	นางสาวเจนจิรา เกลี้ยงกลม	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	ศศ.บ. (การจัดการ)	๓ ปี ๑๐ เดือน	-	๑			
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๓๓	นางนันทนา พิพัฒน์ผล	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	ศศ.บ. (การบัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน				
รวม							๒	๕	๔	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ เทศบาลตำบลทอนหงส์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักขะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลทอนหงส์

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักขะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลทอนหงส์
- ๒) เทศบาลตำบลทอนหงส์มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์มีความผูกพันกับเทศบาลตำบลทอนหงส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์ให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง

ความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวหน้าไปสู่ความเป็นมืออาชีพ										
วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสรณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน	๒	๕	๔	๘๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	ตามสายงานของพนักงาน	ฝึกอบรมหลักสูตรสาย								
	เทศบาล พนักงานครูและ	งานของพนักงานเทศบาล								
	บุคลากรทางการศึกษา เช่น	(ร้อยละ ๘๐)								
	-หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น									
	-หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป									
	-หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป									
	-หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บ									
	รายได้									
	ฯลฯ									
๑) บุคลากรทุกระดับของเทศบาลได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพและ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน	๔๐	๔๐	๔๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	ทต.ทอนหงส์ ดำเนินการเอง
	วิชายทัศน์ บุคลากรเทศบาล	การประเมินทดสอบหลัง								
	เทศบาลตำบลทอนหงส์	การฝึกอบรม								
		(ร้อยละ ๘๐)								
รวม			๔๒	๔๕	๔๔	๑๑๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๑๙๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง										
วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสรณนะ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลัง	๔๐	๔๐	๔๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	ทต.ทอนหงส์
	งานของบุคลากรเทศบาล	การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)							๒) การฝึกปฏิบัติ	ดำเนินการเอง
	๒. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลัง		๑			๕,๐๐๐		๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม
		การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)								การปกครองท้องถิ่น
	๓. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลัง		๑			๕,๐๐๐		๑) การฝึกอบรม	หรือสถาบันที่ให้
		การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)								บริการทางวิชาการ
	๔. โครงการฝึกอบรมการจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลัง	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม
		การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)								การปกครองท้องถิ่น
	๕. โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และศักยภาพในการบริหารจัดการชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลัง	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	หรือสถาบันที่ให้
		การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)								บริการทางวิชาการ
	๖. โครงการฝึกอบรมการดับเพลิงเบื้องต้น และการอพยพหนีไฟ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลัง	๕๐	๕๐	๕๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	ทต.ทอนหงส์
		การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)								ดำเนินการเอง
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลัง	๕๙	๕๙	๕๙	๐	๐	๐	๑) การฝึกอบรม	ด้วยตนเอง
		การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)							๒) การพัฒนาตนเอง	(ออนไลน์ฟรี)
	รวม		๑๕๔	๑๕๗	๑๕๗	๗๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและการเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้										
วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๙	๕๙	๕๙	๐	๐	๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ (เรียนออนไลน์ฟรี)
	๓) โครงการประกวดการจัดการ ความรู้ของเทศบาลตำบลทอนหงส์	ส่วนราชการมีการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/๑ส่วนราชการ)	๕๙	๕๙	๕๙	๐	๐	๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ทอนหงส์ (ไม่ใช้งบประมาณ)
รวม			๑๑๙	๑๑๙	๑๑๙	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร										
วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗ (บาท)	๒๕๖๘ (บาท)	๒๕๖๙ (บาท)		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และ คุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ทอนหงส์
	๒) โครงการจัดกิจกรรมด้านทุจริต คอร์รัปชันในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๙	๕๙	๕๙	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ทอนหงส์
	๓) กิจกรรมจิตอาสาพัฒนา สิ่งแวดล้อมในโอกาสต่าง ๆ	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๙	๕๙	๕๙	๐	๐	๐	๑) กิจกรรมจิตอาสา	ทต.ทอนหงส์ (ไม่ใช้งบประมาณ)
	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากร เทศบาลตำบลทอนหงส์ประจำปี (ร่วมกับชุมชนต่าง ๆ)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการกีฬาประจำปี (ร้อยละ ๘๐)	๕๙	๕๙	๕๙	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	ทต.ทอนหงส์
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีในองค์กร	๒) โครงการสัมมนาและศึกษาดูงาน ของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการกีฬาประจำปี (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) ศึกษาดูงาน	ทต.ทอนหงส์
รวม			๒๕๗	๒๕๗	๒๕๗	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองฮี								
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙								
ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวหน้าไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๑๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๑๙๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	๙	๙	๗	๗๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและการเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๕	๕	๕	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	
รวม		๑๙	๑๙	๑๗	๓๙๕,๐๐๐	๕๒๕,๐๐๐	๔๗๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑) บุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กร และทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทอนหงส์ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลทอนหงส์ทราบ

ทั้งนี้นายกเทศมนตรีตำบลทอนหงส์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทอนหงส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลทอนหงส์ ที่ ๓๙๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑) นายกเทศมนตรีตำบลทอนหงส์	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดเทศบาลตำบลทอนหงส์	เป็นกรรมการ
๓) รองปลัดเทศบาลตำบลทอนหงส์	เป็นกรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๘) ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลตำบลทอนหงส์	เป็นกรรมการ
๙) ผู้อำนวยการกองประปา	เป็นกรรมการ
๑๐) หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๑๑) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลทอนหงส์

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเทศบาลตำบลทอนหงส์ต่อไป

๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทอนหงส์ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบลทอนหงส์ และบุคลากรของเทศบาลตำบลทอนหงส์ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา