



ประกาศเทศบาลตำบลโนนสว่าง
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วย เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และเป็นการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ. บึงกาฬ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

(นายสำรวย ดำงั่ว)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๖๙
เมื่อวันที่ ๑๗ / ๑.๑. / ๖๙.



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลโนนสว่าง

อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

“พัฒนาคน
เพื่อบริการประชาชน
อย่างยั่งยืน”



อบรม
พัฒนาความรู้
และทักษะที่จำเป็น



เพิ่มพูน
ความรู้
และศักยภาพ



ส่งเสริม
ความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ



พัฒนา

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๖
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๘
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๘
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๐
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๐
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๓.๕ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๓
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๕
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๕
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๕
๔.๓ ค่านิยม	๒๖
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๖
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๗
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	๓๓
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๔
๕.๓ ตัวชี้วัด	๓๕
๕.๓ บทสรุป	๓๖

สารบัญ

หน้า

ภาคผนวก

๓๗

๑. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๓. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๔. บันทึกข้อความ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย และนโยบายแห่งรัฐ ดังประการต่อไปนี้

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

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลตำบลโนนสว่างต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.บึงกาฬ) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลตำบลโนนสว่างจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ



ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับบริบทการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เทศบาลตำบลโนนสว่างต้องเผชิญกับบริบทใหม่ที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนและลำดับชั้น อาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัว เปิดรับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้างระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิด และวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุก ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลโนนสว่าง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนสว่างนั้นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด
- ๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้พนักงานเทศบาลและบุคลากรในสังกัด มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม



๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ ขององค์กร

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้พิจารณากำหนดขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลโนนสว่าง โดยให้มีขอบเขตและเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร กำหนดการพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) การเข้ารับการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่นายกเทศมนตรี ตำบลโนนสว่างเห็นสมควร ได้แก่

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสายงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลโนนสว่าง จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.), คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) หรือหน่วยงานอื่น โดยใช้วิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน
- (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลโนนสว่างได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด และคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล เทศบาลตำบลโนนสว่างได้กำหนดให้มีการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาลและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ประกอบการวางแผน อัตราค่าจ้าง การวางแผนบริหารบุคลากร และการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรและการวางแผนพัฒนาบุคลากรในรอบ ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สามารถแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รวมถึงถนนและทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการสาธารณสุขการ
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๖) การผังเมืองและการควบคุมอาคาร
- (๗) การจัดการจราจรและวิศวกรรมจราจร

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ และสถานที่จัดประชุม
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อส่งเสริมการทำมาหากิน
- (๗) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๘) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย และการส่งเสริมศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสว่าง และประสานการจัดทำแผนพัฒนากับหน่วยงานอื่น
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น



(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำการไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า และทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ในเขตเทศบาล

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การทำนุบำรุงศาสนา
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๒.๑ มาจัดลำดับความสำคัญ โดย เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้วิเคราะห์และพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับบริบทสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ และระบบประปาเพื่อการอุปโภคบริโภค



๒. ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาดของถนนและที่สาธารณะ การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย การเฝ้าระวังและป้องกันควบคุมโรคติดต่อ

๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการศึกษา (เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) การสังคมสงเคราะห์ และการดูแลพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การเตรียมความพร้อมในการป้องกัน ระวังอัคคีภัย และบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

(๒) การกีจรอง

๑. ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณี การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การฟื้นฟูและอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การสนับสนุนการฝึกอบรมอาชีพ การรวมกลุ่มอาชีพ และส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตร การให้ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรที่เหมาะสม และการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๔. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวและนันทนาการ การพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งท่องเที่ยวในชุมชน การส่งเสริมการกีฬาและจัดให้มีลานกีฬา/สถานที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลโนนสว่างได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัด เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร และบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นการยกระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามผลการสำรวจสูงสุด ของความต้องการของบุคลากรได้ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- ๒) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๓) ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ
- ๔) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการประสานงาน
- ๒) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๓) ความต้องการด้านสมรรถนะ

- ๑) การทำงานเป็นทีม
- ๒) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๓) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก



๔) ความคิดสร้างสรรค์

(๔) ความต้องการพัฒนางาน

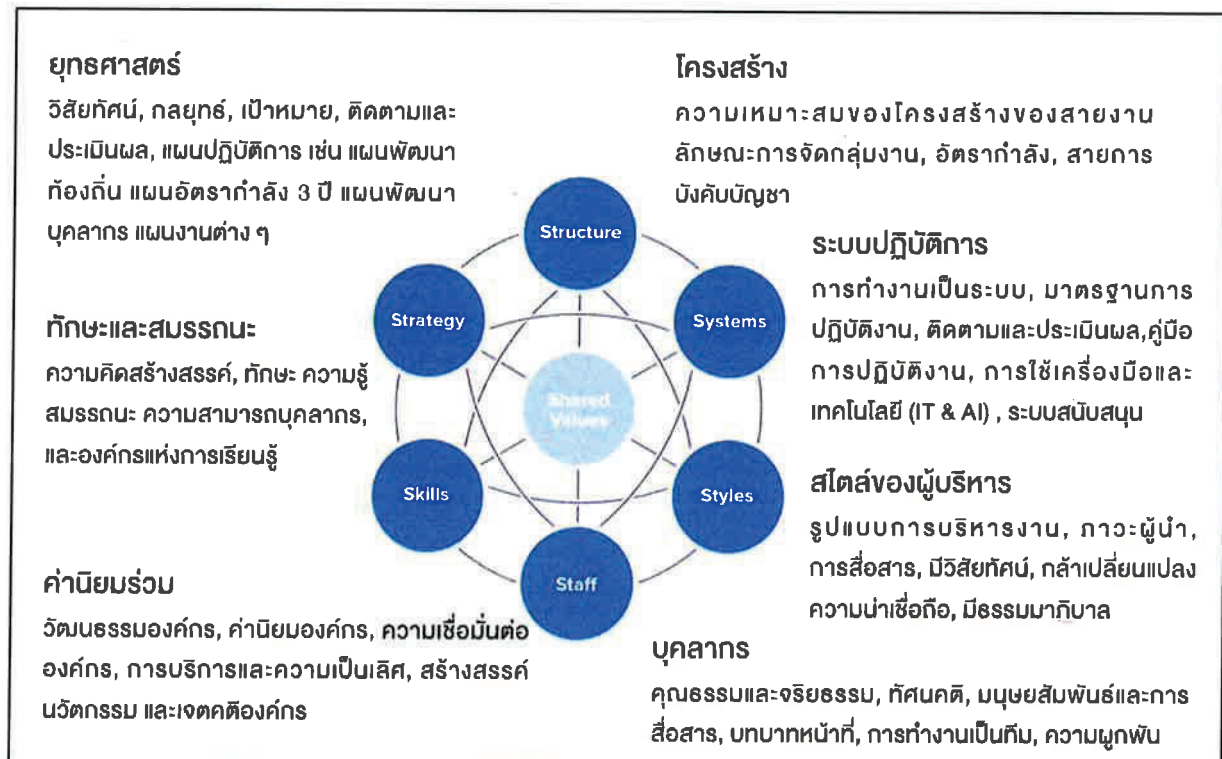
- ๑) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๒) งานจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ
- ๓) งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) งานสวัสดิการสังคม

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลโนนสว่าง เป็นการประเมินปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์นี้จะช่วยให้เทศบาลฯ ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งจะเป็ประโยชน์อย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ **จุดแข็ง (Strength)** และ **จุดอ่อน (Weakness)** เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้





๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Structure)

โครงสร้างเทศบาลตำบลโนนสว่าง คือการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากร และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจน ในบทบาทหน้าที่ และลดความซ้ำซ้อน โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การตัดสินใจ และการสื่อสารภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ระบบปฏิบัติการ (Systems)

ระบบงาน หมายถึงกระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ระบบที่ดีควรมีความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (IT & AI) และสนับสนุนการทำงานให้เกิด ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

การบริหารหรือภาวะผู้นำ หมายถึงรูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงาน ที่ผู้นำองค์กรแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์ การมีส่วนร่วม หรือการเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็น การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความน่าเชื่อถือ มีธรรมาภิบาล รูปแบบ การบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๑.๕ บุคลากร (Staff)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ครอบคลุม จำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ องค์กรที่มีบุคลากรเหมาะสม กับงาน ความผูกพันของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม ทักษะต่อการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ที่ดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถ หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills)

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนา

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในเทศบาลตำบลโนนสว่าง ยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล ๗S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทาง



การดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายในเทศบาลตำบลโนนสว่าง

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลโนนสว่าง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของเทศบาลตำบลโนนสว่างด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโนนสว่าง โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และ อุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

P	E	S	T	L	E
Political	Economical	Social	Technological	Legal	Environmental
- การเมือง - การปกครอง - นโยบายของรัฐบาล - นโยบายของรัฐ - ยุทธศาสตร์ชาติ - SDGs - แผนสภาพพื้นที่ 18 - แผนจังหวัด/อำเภอ	- สถานการณ์ทางการค้า - สถานการณ์เศรษฐกิจ - การเงิน - ค่าครองชีพ - ระบบภาษี - การตลาด	- วัฒนธรรม - ความเชื่อ - ศาสนา - ภาษา - ชีวิตความเป็นอยู่ - สื่อ - ทัศนคติ - การมีส่วนร่วม	- นวัตกรรม - การสื่อสาร - โครงข่ายคมนาคม - การถ่ายทอดเทคโนโลยี - Social Media - ระบบปฏิบัติการ - AI - e-Service	- รธน. - พรบ./พรฎ - กฎกระทรวง - ระเบียบ/ข้อบังคับ - กฎหมายในอนาคต	- สิ่งแวดล้อมทั่วไป - ทรัพยากรน้ำ - ทรัพยากรดิน - ทรัพยากรป่า - สถานการณ์ไฟฟ้า - สถานการณ์ฝุ่น - โรคระบาด - วิกฤตการณ์และสถานการณ์ฉุกเฉิน

๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

ปัจจัยด้านการเมืองมีความเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ การกระจายอำนาจ และความมั่นคงทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อบทบาทหน้าที่และงบประมาณของ เทศบาลตำบลโนนสว่างโดยตรง เช่น นโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือโครงการสำคัญของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการผ่านพื้นที่ หากนโยบายจากส่วนกลางมีความต่อเนื่องและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานของเทศบาลฯ เป็นไปอย่างมีทิศทาง แต่หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้ง อาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาวของเทศบาลฯ

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

สภาพเศรษฐกิจในระดับประเทศและระดับพื้นที่ มีผลโดยตรงต่อรายได้ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ทั้งรายได้จากการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น (เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย) การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และหมวดเงินอุดหนุนจากรัฐบาล หากเศรษฐกิจในพื้นที่ขยายตัว รายได้ของเทศบาลฯ ก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีศักยภาพในการดำเนินโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิตได้มากขึ้นในทางกลับกัน หากอยู่ในช่วงที่เศรษฐกิจชะลอตัว รายได้ของเทศบาลฯ อาจลดลง ในขณะที่ต้องการรับบริการ



สาธารณสุขและการช่วยเหลือด้านสวัสดิการของประชาชนกลับเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารจัดการงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

โครงสร้างประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสว่าง เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการให้บริการสาธารณะ เช่น การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) การเคลื่อนย้ายแรงงาน หรือความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ ทำให้เทศบาลฯ ต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการสาธารณะและสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงของคนในพื้นที่

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล AI มีผลต่อรูปแบบการบริหารงานและการให้บริการของท้องถิ่น เช่น การพัฒนาระบบบริการประชาชนออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลกลาง ระบบบริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากท้องถิ่นสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใสในการให้บริการ

๒.๕ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

กฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน และข้อจำกัดของ เทศบาลตำบลโนนสว่าง เช่น พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือการออกระเบียบข้อบังคับใหม่ๆ จากกระทรวงและหน่วยงานตรวจสอบ มักจะส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตั้งงบประมาณ และรูปแบบการให้บริการ ซึ่งเทศบาลฯ ต้องติดตามและยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๒.๖ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติในพื้นที่ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะ หรือภัยพิบัติ มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการพื้นที่ของ เทศบาลตำบลโนนสว่าง ตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการน้ำท่วมขัง ภัยแล้ง การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในชุมชน หรือปัญหามลพิษทางอากาศ (เช่น ฝุ่นควันจากการเกษตร) ซึ่งล้วนเป็นภารกิจสำคัญที่เทศบาลฯ ต้องรับผิดชอบโดยตรง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ยังทำให้เทศบาลฯ ต้องวางแผนเตรียมความพร้อมและรับมือกับความเสี่ยงด้านภัยพิบัติในระยะยาว เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใด ที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่น ที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใด ที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อย

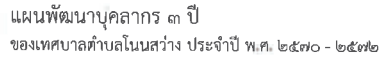


ที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น และจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

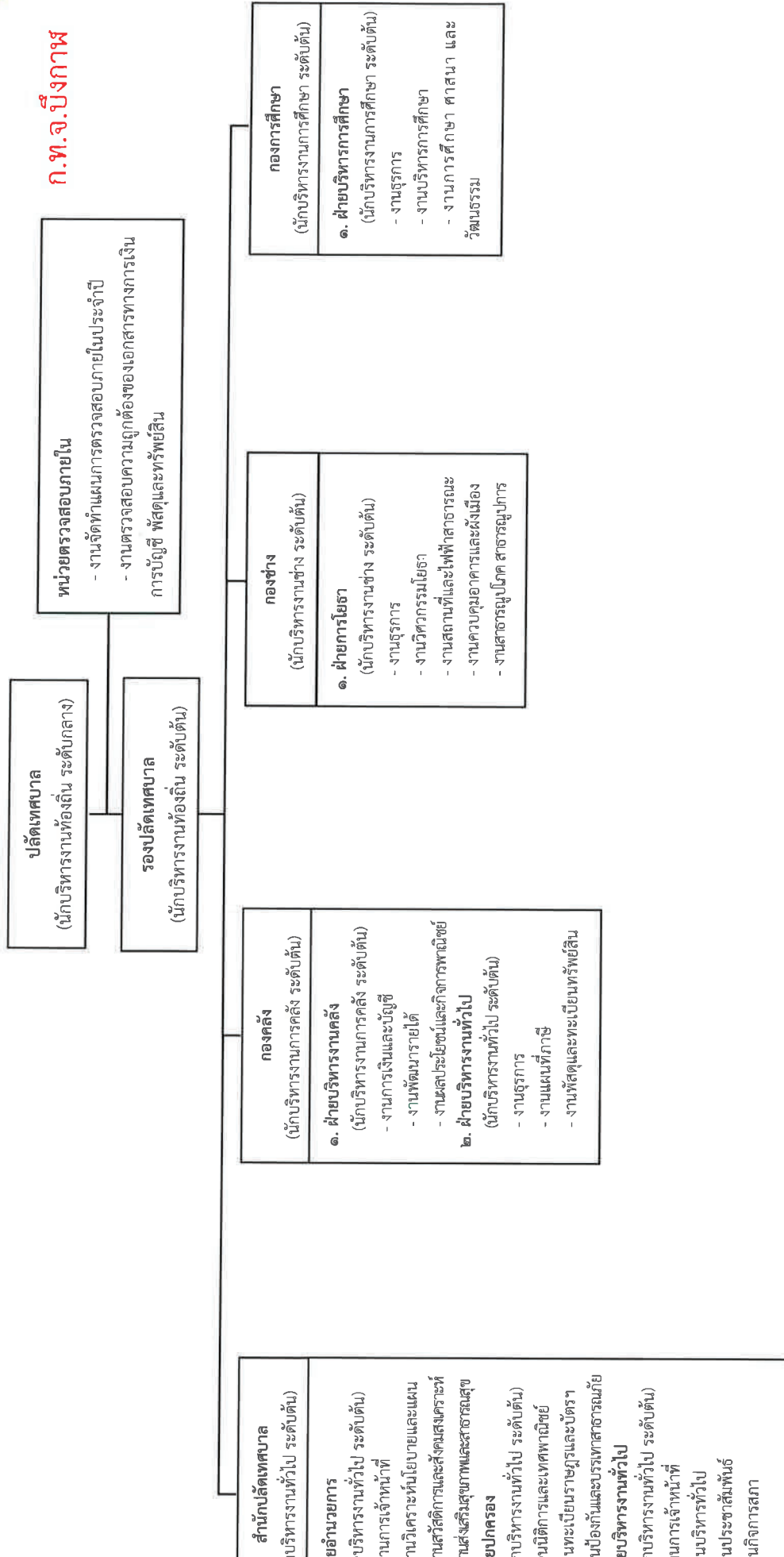
(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL Analysis ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งเทศบาลตำบลโนนสว่างสามารถนำมาสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาใช้เพื่อเสริมสร้างให้หน่วยงานมีความเข้มแข็ง

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL Analysis ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งเทศบาลตำบลโนนสว่างจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ เพื่อรับมือ ป้องกัน หรือจัดอุปสรรคและภัยคุกคามนั้นให้ลดน้อยลงหรือหมดไป

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วตามมาตรฐานกำหนด ๔) แผนพัฒนาท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนเทศบาลตำบลโนนสว่างตามเป้าหมายที่กำหนด ๕) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน ๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓) การขาดแคลนบุคลากรสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะและการปฏิบัติงานในวิชาชีพเฉพาะ ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๕) พนักงานเทศบาลยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ๓) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้เทศบาลตำบลโนนสว่างมากขึ้น	๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลตำบลโนนสว่างไม่เพียงพอ ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ๔) นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณเท่าที่ควร



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ปี





๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์และประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้เทศบาลตำบลโนนสว่างสามารถวางแผน และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้จำนวนและศักยภาพของบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และงบประมาณของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และพร้อมรองรับการบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ที่	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)										
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี คุณวุฒิ)									
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี ทักษะ)									
๑๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



๑๘	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานวิทยุ	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๑	นักการ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	แม่บ้าน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานกู้ชีพ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	พนักงานกู้ชีพ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานกู้ชีพ	ทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานกู้ชีพ	ทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๓๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)										
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี คุณวุฒิ)									
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



	พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๓	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)										
๔๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๘	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๙	วิศวกรโยธา	ปก./ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	นายช่างสำรวจ	ปง./ ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี คุณวุฒิ)										
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี ทักษะ)										
	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๘	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๘)										
๖๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๖๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๖๔	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



๖๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี คุณวุฒิ)	-								
๖๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดี										
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก./ ชพ.	๑	๑	๑	๑				รอจัดสรร เลขที่ ตำแหน่ง
๖๘	ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี ทักษะ)	-								
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป	-								
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมงคล รวม										
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก./ ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร เลขที่ ตำแหน่ง
๗๕	ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี ทักษะ)	-								
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๗๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม			๘๓	๗๘	๗๘	๗๘	-๕	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดทุกประเภทตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์และวิเคราะห์สภาวะกำลังคน สำหรับนำไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างการจัดตั้งส่วนราชการ

การวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรจะช่วยให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง สามารถมอบหมายงานและวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงจุด สอดคล้องกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล และแนวทางการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) นอกจากนี้ยังใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์



ประกอบการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การสรรหาและเลือกสรร บุคลากรเข้ามารับราชการ ตลอดจนการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าสูงสุด

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๑	๓	๑๑	๗	-	๒๒
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๔	-	-	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑๐	-	๑๔	๑๔	๑	-	๓๙
รวม	๑๐	๑	๑๗	๒๙	๘	-	๖๕
คิดเป็นร้อยละ	๑๕.๓๘	๑.๕๔	๒๖.๑๕	๔๔.๖๒	๑๒.๓๑	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สายงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนที่แท้จริงของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ว่ามีบุคลากรในแต่ละสายงานเพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ และการพัฒนาท้องถิ่นหรือไม่

ข้อมูลการวิเคราะห์สายงานดังกล่าว จะนำไปใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การวางแผนกำลังคน การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน ย้าย การสรรหา และการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ให้มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะสูง และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล	๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง ๖. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๘. ผู้อำนวยการกองช่าง ๙. หัวหน้าฝ่ายการโยธา ๑๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑. นักทรัพยากรบุคคล ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๔. นิติกร ๕. นักวิชาการสาธารณสุข ๖. นักพัฒนาชุมชน ๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘. นักวิชาการเงินและบัญชี ๙. นักวิชาการพัสดุ ๑๐. วิศวกรโยธา ๑๑. นักวิชาการศึกษา ๑๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑. เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด) ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง) ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕. เจ้าพนักงานธุรการ ๖. นายช่างโยธา ๗. นายช่างไฟฟ้า ๘. นายช่างสำรวจ ๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี



๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโนนสว่างได้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล การเตรียมความพร้อมรองรับสังคมผู้สูงอายุภายในองค์กร การลดช่องว่างระหว่างวัย (Generational Gap) ตลอดจนการวางแผนสรรหา พัฒนา และทดแทนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๕๗.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๔	๕๓.๒๕
วิชาการ	-	-	๕	๑	๔	๑	-	-	๑๑	๓๗.๗๓
ทั่วไป	-	๑	๑	๒	๑	-	-	-	๕	๓๕.๘๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๑	๒	๒	๒	๑	๑	๙	๔๓.๘๙
พนักงานจ้าง	-	๑๐	๒	๘	๕	๖	๒	๑	๓๓	๓๘.๒๕
รวม	-	๑๑	๙	๑๓	๑๒	๑๐	๕	๕	๖๕	
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๑๖.๙๒	๑๓.๘๕	๒๐.๐๐	๑๘.๔๖	๑๕.๓๘	๗.๖๙	๗.๖๙	๑๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และการลดลงของประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๕๘	๙๑.๖	๔.๔๗	๘๙.๔
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๕๖	๘๙.๒	๔.๓๘	๘๗.๖
วิชาการ	๔.๓๓	๘๖.๖	๔.๔๑	๘๘.๒
ทั่วไป	๔.๒๑	๘๔.๒	๔.๒๙	๘๕.๘
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๕๒	๙๐.๔	๔.๕๕	๙๑
พนักงานจ้าง	๔.๐๘	๘๑.๖	๔.๑๖	๘๓.๒
เฉลี่ยรวม	๔.๑๘	๘๓.๖	๔.๒๔	๘๕.๘

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ทำการวิเคราะห์และคาดการณ์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำในระยะ ๓ ปีข้างหน้า เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคล การกำหนดอัตรากำลัง และการวางแผนพัฒนาบุคลากรล่วงหน้า โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การบริหารจัดการ



ภารกิจและการบริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลโนนสว่างเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ
และไม่มีอุปสรรคจากการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	๑	๒
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	๑	-	๑
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	๑	-	๑
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๙	นายช่างโยธา	-	-	-	-
รวม		-	๓	๑	๔



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารจัดการ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง จำนวนรวมทั้งสิ้น ๖๖ ราย ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง ที่ได้รับการพัฒนาระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสว่างได้อย่างยั่งยืน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

บุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่างในแต่ละตำแหน่ง จะได้รับการพัฒนาน้อย ๑ หลักสูตรหรือหลายหลักสูตรตามความเหมาะสม โดยกำหนดระยะเวลาและวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และเนื้อหาของแต่ละหลักสูตร ประกอบด้วย ๕ หลักสูตรหลัก ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลและบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการเป็นข้าราชการ/พนักงานที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่างให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรท้องถิ่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ



ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามประเภท สายงาน และตำแหน่ง สามารถนำความรู้และทักษะทางวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารและผู้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจ ความเป็นผู้นำองค์กร การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่างยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติตนอยู่บนหลักคุณธรรม รักษาวินัย และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโนนสว่าง กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรในสังกัดให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และลักษณะงาน โดยสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลและบุคลากรท้องถิ่นแรกบรรจุ หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลตำบลโนนสว่าง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

(๒) การฝึกอบรม

กระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่างให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ เพื่อให้มีสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลโนนสว่างเกิดประสิทธิผลสูงสุด

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อ การส่งเสริม สนับสนุน หรืออนุญาตให้บุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่างไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ในระดับที่สูงขึ้น (เช่น ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือหลักสูตรเฉพาะทาง) ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

การศึกษาดูงาน การส่งบุคลากรไปศึกษา เรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางที่ได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานของเทศบาลตำบลโนนสว่าง



(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

รูปแบบการพัฒนาที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม

การประชุม (Meeting) การหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเน้นลงมือปฏิบัติจริง ผ่านกิจกรรม การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะที่นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar): การเสริมสร้างความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นเฉพาะด้าน โดยการบรรยายหรือเสวนาจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มุมมองและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญในเทศบาลตำบลโนนสว่าง ในการให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ผู้รับการสอนปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การเรียนรู้และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การดูแลและแนะนำใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์ ทำให้เข้าใจขั้นตอน ปัญหา และนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การจัดให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์สูงกว่าทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพในระยะยาว เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา ประเมินสถานการณ์ และเสนอแนวทางแก้ไขหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การสับเปลี่ยนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือหน้าที่ที่ต่างไปจากเดิมเป็นการชั่วคราว เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะที่หลากหลาย เข้าใจภาพรวมการทำงานขององค์กร และลดความซ้ำซากจำเจ

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความสนใจและความจำเป็นในการทำงาน จากหนังสือ เอกสารวิชาการ หรือสื่อต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning): การเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ บทเรียนออนไลน์ หรือสื่อมัลติมีเดีย ที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่น ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้เข้าถึงองค์ความรู้ที่ทันสมัยได้ตลอดเวลา

ทั้งนี้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลโนนสว่างเอง หรือร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต., สำนักงาน ก.ท.จ., หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม



๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโนนสว่าง กำหนดแนวทางการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ครอบคลุม ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติสำหรับพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการเป็นข้าราชการ/พนักงานที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมาย และการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ หนังสือราชการ งานด้านช่าง และงานวิศวกรรม

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน สำหรับบุคลากรในสายงานบริหารและผู้มีศักยภาพ เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรทุกคนยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติตน ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างถูกต้อง ดังนี้

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม



๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับเทศบาลตำบลโนนสว่างอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภารกิจ และการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“สมรรถนะสูงทันสมัยด้วยเทคโนโลยี สานพลังการมีส่วนร่วม ยึดมั่นประชาชนเป็นศูนย์กลาง
ยกระดับราชการ ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลโนนสว่าง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศักยภาพ และบรรลุ วัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง โดยจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สามารถสรุปทิศทางและประเด็นในการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ดังนี้

๑) เทศบาลตำบลโนนสว่างต้องมีผู้บริหารแนวใหม่ คือ ผู้บริหารต้องกล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างโดดเด่น มีความสามารถ และเป็นนักคิดเชิงพัฒนา

๒) เทศบาลตำบลโนนสว่างต้องปรับวัฒนธรรมองค์กรใหม่ (Cultural Change) จากการทำงาน แบบเช้าชามเย็นชามหรือแบบตั้งรับ ปรับเปลี่ยนเป็นการทำงานเชิงรุก กำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ เชื่อมโยงสู่การบรรลุพันธกิจ มีแผนรองรับกับสถานะต่างๆ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้เป็นวัฒนธรรมการทำงาน สร้างธรรมาภิบาล ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส และมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ตลอดเวลา

๓) เทศบาลตำบลโนนสว่างต้องปรับระบบการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ (Personnel Administration) โดยมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ พัฒนาทักษะ (Skills) ของพนักงาน ทุกระดับ สร้างแรงจูงใจในการก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Management) มีเป้าหมายร่วมกัน สร้างความมีวินัย และความรับผิดชอบ รวมถึงพัฒนาสถานที่และระบบบริการรองรับ เช่น การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เป็นต้น

๔) เทศบาลตำบลโนนสว่างต้องเน้นการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม (Participations) เปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสว่างเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เสริมสร้างความเป็นชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีก้าวไกล เพื่อให้ท้องถิ่นมีความโดดเด่น และมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน

๕) การส่งเสริมและปรับบทบาทท้องถิ่นให้สามารถจัดการตนเองได้ (Self -Management) ประสานความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบเครือข่ายทางสังคม อาศัยการบูรณาการทุกภาคส่วน เข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเทศบาลตำบลโนนสว่าง ทุนทางสังคม ส่วนราชการในและนอกพื้นที่ ให้มีสมรรถนะสูง



ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน คุณลักษณะของเทศบาลตำบลโนนสว่างที่พึงประสงค์ ๔ ประการ ประกอบด้วย

(๑) **Moral** เทศบาลตำบลโนนสว่างจะต้องมีธรรมาภิบาลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(๒) **Active** เทศบาลตำบลโนนสว่างจะต้องมีความกระตือรือร้น มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

(๓) **Creative** เทศบาลตำบลโนนสว่างจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ บนฐานความรู้ คิดนอกกรอบ ต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรม

(๔) **Strong** เทศบาลตำบลโนนสว่างจะต้องมีความเข้มแข็งในตนเอง จัดบริการสาธารณะ ให้ได้มาตรฐาน มีสถานภาพทางการคลังที่มีเสถียรภาพ และมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่าง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่างตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ในเทศบาลตำบลโนนสว่าง

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้กำหนดค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement Motivation)

๒) การบริการที่ดี (Service Mind)

๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๔) การยึดมั่นในความถูกต้องจริยธรรม และความซื่อสัตย์ (Integrity)

๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่างมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับภารกิจขององค์กรและความต้องการของประชาชน

๒) เทศบาลตำบลโนนสว่างมีระบบวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม การพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skills) และการวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม



๓) บุคลากรยึดมั่นค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน

๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริม และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลโนนสว่าง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้สูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน									
รวม			๓	๔	๕	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐		



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ท.จ.ปึงกาฬ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ		วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	๒	๒	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนงานบริการที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑	๑	๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ยั่งยืน



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ก.ท.จ.บึงกาฬ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning)	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๐	๑๐	๑๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๕	๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๗๐	๘๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๕๐	๓๖๕	๓๘๐	๓๔๕,๐๐๐	๓๔๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐		

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



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒		๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	๓	๓	๓		๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๒	๒	๒		๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๔	๔	๔		๓๔๕,๐๐๐	๓๔๕,๐๐๐	๓๔๕,๐๐๐	
รวม		๑๑	๑๑	๑๑		๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	



ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการ และบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของบุคลากรทุกคน

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้นำแนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลการเรียนรู้ Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ร้อยละ ๗๐ การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง

ร้อยละ ๒๐ การเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมงาน หรือการให้คำปรึกษาแนะนำ

ร้อยละ ๑๐ การเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การเรียนในห้องเรียน และการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ต่างๆ

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่างสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายของเทศบาลตำบลโนนสว่าง และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่างให้เกิดผลสัมฤทธิ์ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติการกิจในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐและการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลโนนสว่างอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่เทศบาลตำบลโนนสว่างจัดดำเนินการให้ หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ เพื่อนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อ



ต่อการเรียนรู้ สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแล ติดตาม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสว่าง มีหน้าที่กำหนดทิศทางของเทศบาลตำบลโนนสว่างและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสว่าง รวมทั้งสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง มุ่งนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่างทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดเทศบาล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่างเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายของเทศบาลตำบลโนนสว่าง และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. การรายงานผลการพัฒนา กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา จัดทำรายงานผลการเข้ารับการอบรมพัฒนาภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง

๒. การติดตามผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรม และระดับสมรรถนะก่อนและหลังได้รับการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. การนำผลมาปรับปรุงหลักสูตร นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประมวลผล เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดทำหลักสูตรการอบรมพัฒนาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่างต่อไป

๔. การเชื่อมโยงกับการบริหารงานบุคคล ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรไปประกอบการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ และการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ ตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน



๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสว่างที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่หลังจากฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในเทศบาลตำบลโนนสว่างที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในเทศบาลตำบลโนนสว่าง	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลโนนสว่าง (นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง) พิจารณาเห็นชอบตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ความเห็นชอบ
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ. เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด



ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนดหลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง เสนอผู้บริหารเทศบาลตำบลโนนสว่าง
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรค วิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนสว่าง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลโนนสว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสว่างให้มีความเข้มแข็ง ทนสมัย อย่างยั่งยืน



ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลโนนสว่าง

ที่ ๒๘๘/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ | เป็นกรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลตำบลโนนสว่างจัดสรรสำหรับการพัฒนา ตลอดจนกำหนด แนวทางการติดตามและประเมินผล แล้วนำเสนอผลการจัดทำแผนเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

(นายสำรวย ตัวหว้า)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลโนนสว่าง โทร ๐ ๔๒๔๙ ๑๕๐๔ , ๐ ๔๒๔๙ ๑๕๐๓

ที่ บก ๕๔๐๐๑/๒๖๘๒

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสว่าง ที่ ๒๘๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้การดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนดังกล่าว

เพื่อให้การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อวิเคราะห์ วางแผน และพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโนนสว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(ลงชื่อ)

(นายสำรวย ด้วงหว่า)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโนนสว่าง

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสว่าง ที่ ๒๘๘ /๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยสัปดาห์ของคณะกรรมการและหน้าที่มีดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง | เป็นประธาน |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๓ หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๑.๗ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณา ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์ และองค์ประกอบของแผนพัฒนาพัฒนาพนักงานเทศบาล

๔.๒ พิจารณา หลักสูตรการพัฒนา

๔.๓ พิจารณาวิธีการพัฒนา

๔.๔ พิจารณาแผนพัฒนารายบุคคลของแต่ละส่วนราชการ

๔.๕ พิจารณางบประมาณในการพัฒนา

๔.๖ พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๔.๗ พิจารณาลำดับการขอเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลตำบลโนนสว่าง

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

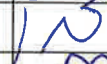
ใบลงชื่อประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโนนสว่าง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสำรวย ตัวงั่ว (นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง)	ประธานกรรมการ	
๒	นางสุทามาส วงศ์พัฒน์ (ปลัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง)	กรรมการ	
๓	นายสิทธิมา ดวงสุภา (หัวหน้าสำนักปลัด)	กรรมการ	
๔	นางกัลยากร อจรรักษ์ (ผอ.กองคลัง)	กรรมการ	
๕	นางสุทามาส วงศ์พัฒน์ (รก.ผอ.กองช่าง)	กรรมการ	
๖	นายสิทธิมา ดวงสุภา (รก.ผอ.กองการศึกษา)	กรรมการ	
๗	นางสาวพิศมัย วิลัยเสนาะ (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)	กรรมการ	
๘	นายเกียรติศักดิ์ มูลเจริญ (นักทรัพยากรบุคคล)	กรรมการ/เลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโนนสว่าง

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสว่าง ที่ ๒๘๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยสัปดาห์ของคณะกรรมการและหน้าที่มีดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง | เป็นประธาน |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๓ หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๑.๗ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ถือเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีความรู้ความเข้าใจในสายงานของตนเอง เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติราชการ ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานของเทศบาลตำบลโนนสว่างมีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม ในวันนี้จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมกันพิจารณาวางแผนและกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาครับ ในลำดับนี้ ขอเชิญแต่ละท่านเสนอแนวทางการพัฒนาได้เลยครับ

ปลัดเทศบาล

- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตรงตามความต้องการเฉพาะตำแหน่งและเกิดความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่ ดิฉันเห็นควรให้บรรจุแผนการฝึกอบรมของทุกสายงาน ไว้ในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลค่ะ ในส่วนของงบประมาณดำเนินการนั้น เราจะพิจารณาใช้จ่ายจากงบประมาณที่กำหนดไว้ในแต่ละโครงการค่ะ

หัวหน้าสำนักปลัด

- ในฐานะหัวหน้าสำนักปลัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่กรรมการ กระผมขอนำเสนอร่าง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งรายละเอียด ได้แนบมาพร้อมกับระเบียบวาระการประชุมแล้ว เพื่อให้คณะกรรมการทุกท่าน ได้ร่วมกันพิจารณาตามหัวข้อดังต่อไปนี้ครับ

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สมรรถนะสูงทันสมัยด้วยเทคโนโลยี สานพลังการมีส่วนร่วม ยึดมั่นประชาชนเป็นศูนย์กลาง
ยกระดับราชการ ๔.๐”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๓	๔	๕	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	๒	๒	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนงานบริการที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑	๑	๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ก.ท.จ.ปึงกาฬ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๐	๑๐	๑๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ก.ท.จ.บึงกาฬ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๕	๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรม การต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๗๐	๘๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๕๐	๓๖๕	๓๘๐	๓๔๕,๐๐๐	๓๔๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐		

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



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	รวม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๖	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	๓	๓	๓	๙	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๒	๒	๒	๖	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๔	๔	๔	๑๒	๓๔๕,๐๐๐	๓๔๕,๐๐๐	๓๔๕,๐๐๐	
รวม		๑๑	๑๑	๑๑	๓๓	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	

ก.ท.จ.ปึงกาฬ

- ประธาน** - มติที่ประชุม ที่ประชุม เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามที่เลขานุการนำเสนอหรือไม่
- มติที่ประชุม** - เห็นชอบตามที่เสนอ
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ**
- ประธานฯ** - ในระเบียบวาระเรื่องอื่น ๆ มีท่านใดต้องการเสนอเรื่องใดเพิ่มเติมหรือไม่ครับ หากไม่มี ผมจะขอปิดการประชุม
- เลขานุการ** - สำหรับระเบียบวาระเรื่องอื่น ๆ ขอนำเรียนคณะกรรมการเกี่ยวกับประเด็นในภาคผนวก เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลค่ะ เนื่องจากเทศบาล จำเป็นต้องกำหนดนโยบายดังกล่าวขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งจะนำไปใช้เป็นกรอบ ในการบริหารงานบุคคลครอบคลุมทั้งองค์กร
- โดยขณะนี้ได้จัดทำร่างประกาศเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ได้พิจารณาแล้ว ซึ่งมีองค์ประกอบที่มา และรายละเอียดของประกาศ ดังนี้ครับ
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา แล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”
 - โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรม การทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ
 - โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้า ในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ
 - มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น ได้อย่างเป็นรูปธรรม
- เทศบาลตำบลโนนสว่าง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบ การคมนาคมให้ครอบคลุม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย ให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

- ตลอดจนได้กำหนดค่านิยมหลักขององค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ซึ่งประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง

๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

- ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลโนนสว่างจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานให้สอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว ตลอดจนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลโนนสว่างให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโนนสว่างมีความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ (ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา) รวมถึงมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลโนนสว่างเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยยึดหลักความโปร่งใส ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งนำเครื่องมือหรือเทคนิคการสรรหามาใช้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามสายงาน อันจะนำไปสู่การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลโนนสว่างตระหนักดีว่า การบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย จึงมีนโยบายประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ (การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน) นอกจากนี้ ยังกำหนดมาตรการรองรับสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น การส่งฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การงดเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง หรือการงดจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลโนนสว่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสว่าง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจในปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงได้วางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล และการเสริมสร้าง สมรรถนะต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับจังหวัด หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลโนนสว่างคำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม นอกเหนือจากสวัสดิการ พื้นฐานตามที่รัฐกำหนด โดยได้จัดให้มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาปกติ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน จริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรือค่าตอบแทน ผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน เป็นต้น

๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลโนนสว่างให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยรักษามูลค่าของ ให้อยู่คู่กับหน่วยงาน และส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ จึงได้จัดสรร งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อสนับสนุนกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม หลักสูตรการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานด้านการป้องกันการทุจริต หรือการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลโนนสว่างเล็งเห็นถึงความสำคัญของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ทันเวลา และเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงมีนโยบายไม่ปิดกั้นการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น แอปพลิเคชัน Line หรือ Facebook ขององค์กร ในการนำเสนองาน ส่งงาน หรือรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

มติที่ประชุม

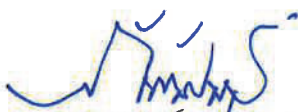
ประธานฯ

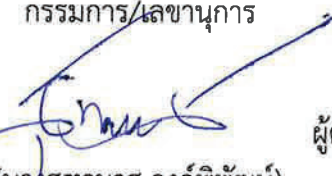
เลขานุการ

ประธาน

- เห็นชอบร่างประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลโนนสว่าง
- สำหรับการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น เราจะมีขั้นตอนและแนวทางการดำเนินการต่อไปอย่างไรบ้างครับ
- หลังจากเสร็จสิ้นการประชุมเพื่อพิจารณาแผนฯ ในวันนี้แล้ว ในส่วนของงานการเจ้าหน้าที่ จะเร่งจัดเตรียมเอกสารเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัด (ก.ท.จ.) ควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ทันวาระการประชุมในเดือน กันยายน ๒๕๖๙ และสามารถประกาศใช้ได้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ครับ
- ทุกท่านคงได้รับทราบแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการแล้ว มีคณะกรรมการท่านใด ต้องการสอบถามหรือเสนอแนะประเด็นใดเพิ่มเติมหรือไม่ครับ หากไม่มี ผมขอขอบคุณทุกท่าน และขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จตรายงานการประชุม
(นายเกียรติศักดิ์ มุสเจริญ)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจทาน
(นางสุทามาส วงศ์พิพัฒน์)
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสำรวย ดั่งหว้า)
ประธานกรรมการ

