

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลหนองแวง
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น เทศบาลตำบลหนองแวง ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรได้รู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ รวมถึงบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองแวง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานของเทศบาลตำบลหนองแวง ทั้งข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองแวง

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอวารินวิสา จังหวัดสกลนคร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
- ส่วนที่ ๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา	๗
- ส่วนที่ ๓ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา	๑๐
- ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๑๔
- ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๖
- ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๒๖
- ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๒๘

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการ

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองแวง

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.ท.จ.สกลนคร

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ในหมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๒๖ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาลตำบลหนองวางขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองวาง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองวาง

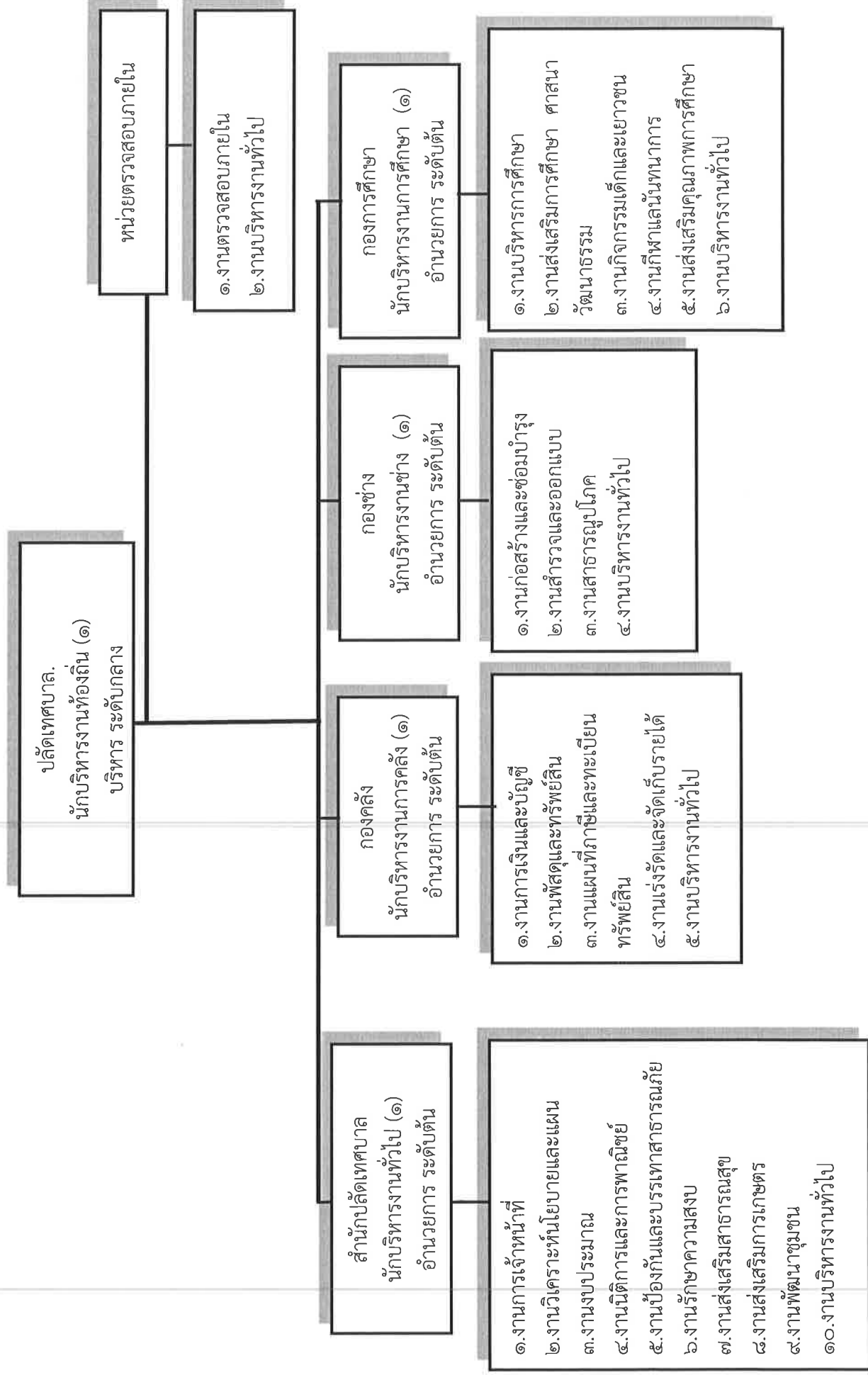
การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นิติกร(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป(ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ(ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนตักแต่งสวน(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ยาม(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๑๔)									
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๑๕)									
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักจัดการงานช่าง(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายช่างโยธา(ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา									
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักจัดการงานทั่วไป(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการศึกษา(ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับรถ(รับ-ส่งนักเรียน)(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
๓๖	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจภายใน									
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
รวม		๔๒	๔๒	๔๒	๔๒				

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอนวนนิวาส จังหวัดสกลนคร



ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	
จำนวน	-	-	-	-	-	๔	๔

ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

ประเภท	วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๔	๓	-	๔	๓	๑๔

พนักงานจ้าง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัด	สำนักงาน		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รวม
	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ	พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป	ครู คศ.๑	ครู คศ.๒	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ	
จำนวน	๑๐	๒	๑	๒	๓	๑๘

ส่วนที่ ๒

วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง (Vision)

“ตั้งมั่นในความเป็นธรรม มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ”

Committed to fairness Commitment to Excellence

ตั้งมั่นในความเป็นธรรม (Committed to fairness)

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ การแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต การรักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ การแสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ การยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดและรับผิดชอบ การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ การยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม

มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ (Commitment to Excellence)

มุ่งกระทำการทุกอย่าง ด้วยความตั้งใจให้เกิดผลในทางที่ดีกว่าเสมอโดยมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ขณะเดียวกันก็พยายามหาแนวทาง การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ตลอดเวลา และอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้มีองค์ความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้และจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. เพื่อการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง

เทศบาลตำบลหนองแวง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตาม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้เทศบาลตำบลหนองแวง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. การพัฒนาด้านเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. การพัฒนาด้านการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาด้านจิตสำนึกและการมีจิตสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. ทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
๓. สำหรับข้าราชการครู ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องได้รับการฝึกอบรม /สัมมนา/ประชุม เกี่ยวกับการศึกษา อย่างน้อยคนละ ๒๐ ชั่วโมงต่อปี เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล (วิเคราะห์ของแต่ละที่จริง ๆ)

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

<p style="text-align: center;">S <u>จุดแข็ง</u></p>	<p style="text-align: center;">W <u>จุดอ่อน</u></p>
<p>1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ ทต.</p> <p>2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรม</p> <p>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p> <p>3. มีภาระหนี้สิน</p> <p>4. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ กับการทุจริตของราชการ</p>
<p style="text-align: center;">O <u>โอกาส</u></p>	<p style="text-align: center;">T <u>ข้อจำกัด</u></p>
<p>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</p> <p>2. มีความจริงใจในการพัฒนา ทต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ ทต. ในฐานะตัวแทน</p>	<p>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</p> <p>2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</p> <p>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p> <p>5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<div style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin-bottom: 5px;">S</div> จุดแข็ง	<div style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin-bottom: 5px;">W</div> จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว 4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี 5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี 6. มีระบบบริหารงานบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ 6. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
<div style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin-bottom: 5px;">O</div> โอกาส	<div style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin-bottom: 5px;">T</div> ข้อจำกัด
<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนร่วมมือพัฒนา ทต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่ม ญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลตำบล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๓

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลหนองแวง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๓.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญ
๒. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง
๓. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญ ในการส่งเสริมให้ได้รับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการ

๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่เป็นพนักงานจ้าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หลักสูตร	เป้าหมายของการพัฒนา		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล)	-หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงาน อบท. -หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒	นักบริหารงานการคลัง	-หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานคลัง -สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสตและงบประมาณ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๓	นักบริหารงานช่าง	-หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานช่าง -หลักสูตร เทคนิคการใช้ Auto CAD และการ คำนวณหาพื้นที่ด้วย Google Earth -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๔	นักบริหารงานทั่วไป	-หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานทั่วไป -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๕	นักบริหารงานการศึกษา	-หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานการศึกษา -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	- หลักสูตร คอมพิวเตอร์สำหรับงานวิเคราะห์ นโยบายและแผน -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๗	นักวิชาการศึกษา	-หลักสูตร นักวิชาการศึกษา -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานธุรการ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-หลักสูตร การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น -หลักสูตร พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา ปฐมวัย	/	/	/
		-หลักสูตร เตรียมความพร้อมรับการประเมิน คุณภาพภายนอก -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หลักสูตร	เป้าหมายของการพัฒนา		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	-หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	-หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ -หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๔	นายช่างโยธา	-หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธา -หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๕	นักพัฒนาชุมชน	-หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเด็ก ผู้สูงอายุ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๖	นิติกร	-หลักสูตรนิติกร -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๗	นักจัดการงานทั่วไป	-หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรการ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๘	นักทรัพยากรบุคคล	-หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเลื่อนชั้น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-หลักสูตรจพง.ป้องกัน -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับป้องกันฯ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสาธารณสุข	/	/	/

		-หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	๑๓
๒๑	นักจัดการงานช่าง	-หลักสูตรนักจัดการงานช่าง -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสาธารณสุข -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๒	นักตรวจสอบภายใน	-หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสาธารณสุข -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หลักสูตร	เป้าหมายของการพัฒนา		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานจ้าง				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด) ๒ คน (กองช่าง) ๑ คน (กองคลัง) ๑ คน (กองการศึกษา) ๑ คน	- หลักสูตรเทคนิคการประยุกต์ใช้ Microsoft Office - หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒	พนักงานขับรถยนต์ (๔ ประตู) พนักงานขับรถยนต์ (รับ-ส่ง นักเรียน) คนงานทั่วไป (รถ FR)	- หลักสูตรการป้องกันภัยระดับตำบล - หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๓	ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตร การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น -หลักสูตร พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา ปฐมวัย -หลักสูตร เตรียมความพร้อมรับการประเมิน คุณภาพภายนอก -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๔	คนตักแต่งสวน	-หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-หลักสูตร เทคนิคการใช้ Auto CAD และการ คำนวณหาพื้นที่ด้วย Google Earth -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-หลักสูตร เทคนิคการใช้ ไฟฟ้า และการ คำนวณหาพื้นที่ด้วย Google Earth -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๗	คนงานทั่วไป	-หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๘	ยาม	-หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองแวง ได้ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

-ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน จำนวน ๒๒ สายงาน

๑. หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตร นักบริหารงานคลัง
๓. หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
๔. หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
๕. หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา
๖. หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. หลักสูตร นักวิชาการศึกษา
๘. หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี
๙. หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน
๑๐. หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล
๑๑. หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป
๑๒. หลักสูตร นักจัดการงานช่าง
๑๓. หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๔. หลักสูตร นิติกร
๑๕. หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ
๑๖. หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๗. หลักสูตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๑๘. หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๙. หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๐. หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ
๒๑. หลักสูตร นายช่างโยธา
๒๒. หลักสูตร ครูผู้ดูแลเด็ก

-เพิ่มเติมความรู้ที่จำเป็นต้องใช้กับงาน

๑. หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับตำแหน่งงาน
 ๒. หลักสูตร อบรมระเบียบวินัย จริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น
- หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ผู้ดูแลเด็ก
 - พนักงานขับรถยนต์
 - คนตักแต่งสวน
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
 - คนงานทั่วไป
 - ยาม

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานอบต. ๑ ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น /
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ๑ ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง ๑ ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ๑ ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารงาน สวัสดิการสังคมหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	สิ่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ มากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล	สังกัดกรมกับหน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน 1 ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็ก 1 ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อยคนละ ๒๐ ชั่วโมง	๓	๓	๓		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	ผู้ดูแลเด็ก 1 ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อยคนละ ๒๐ ชั่วโมง	๒	๒	๒	/	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๖	๑๖	๑๖	/	/
๑๙	หลักสูตร ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๗	๓๗	๓๗	/	/
๒๐	การพัฒนาระบบ IT ใหม่ ประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วน ราชการ	๓๗	๓๗	๓๗	/	/
๒๑	โครงการศึกษาดูงานของ ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ บุคลากร สังกัด เทศบาลตำบลหนองแวง	เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๕๙	๕๙	๕๙	การศึกษา ดูงาน	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๒	ประชุมประจำเดือนของ ผู้บริหาร และพนักงานส่วน ตำบล	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	การประชุมผู้บริหาร และ พนักงานส่วนตำบล อย่างน้อย เดือนละ ๑ ครั้ง	๕๙	๕๙	๕๙	/	

ส่วนที่ ๖

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน เทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๖๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๙	โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานสมาชิก เทศบาล ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๒๐๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๐	โครงการส่งเสริมคุณธรรม/จริยธรรม	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
รวม		๙๘๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองแวง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรใน เทศบาลตำบลหนองแวง ดังนี้

คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | | |
|---|------|--------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลหนองแวง | เป็น | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็น | กรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็น | กรรมการเลขาวิชาการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองแวง ทุกคนเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลงรับทราบเพื่อพิจารณา

นอกจากการติดตามและประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้ว ในกรณีที่มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลหนองแวง และพนักงานจ้างในแต่ละครั้งที่เทศบาลตำบลหนองแวง เป็นผู้ดำเนินการเอง จะทำการประเมินผลการพัฒนาความรู้ ในแต่ละครั้งเป็น ๒ ระยะ คือ

๑. ระยะก่อนการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนได้รับการพัฒนาความรู้

๒. ระยะหลังการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบชุดเดิมเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจหลังจากได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ว่ามีผลคะแนนแตกต่างจากก่อนและหลังอย่างไร

ในกรณีโครงการที่มีการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ภายหลังจากกลับจากศึกษาดูงานจะมีการประเมินและสรุปลงผลสาระความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรของ เทศบาลได้ทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของ เทศบาล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น. ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/