



ประกาศเทศบาลตำบลช้างซ้าย
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลช้างซ้าย อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลช้างซ้าย เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ดังรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายชูชัย อุดมศรีโยธิน)

นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย



แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 -2572



เทศบาลตำบลช้างซ้าย อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๗
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๘
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๑
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๑
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๒
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๓
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๓
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๓
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๓.๕ ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๗
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๙
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๓
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๓
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๓
๔.๓ ค่านิยม	๓๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๔
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	๔๑
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๑
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๒
๕.๓ ตัวชี้วัด	๔๓
๕.๓ บทสรุป	๔๔

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับบริบทการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เทศบาลต้องเผชิญกับบริบทใหม่ที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนและลำดับขั้นอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัว เปิดรับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเทศบาล

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลช้างซ้ายจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลช้างซ้ายนั้นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลช้างซ้าย อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลช้างซ้ายมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลช้างซ้ายมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสายงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลและการวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘))
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๔) การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๗) การจัดให้มีน้ำอุปโภคบริโภคให้เพียงพอในฤดูร้อน

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)) ในระบบและนอกระบบ
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๓) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๕) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย
- (๗) การจัดให้ความรู้แก่ราษฎรในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การพัฒนาเทคโนโลยี
- (๓) การส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การพาณิชยกรรม
- (๕) การพัฒนาอุตสาหกรรม
- (๖) การท่องเที่ยว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))
- (๒) การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ
- (๓) การจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานฯ

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การปรับปรุงรายได้ของเทศบาล
- (๒) การรับถ่ายโอนบุคลากร การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
- (๓) การพัฒนาระบบตรวจสอบ การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคม
- (๔) การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ
- (๖) การกำกับดูแลการถ่ายโอนภารกิจและการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ
- (๗) การสร้างระบบประกันคุณภาพบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๘) การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล เทศบาลวิเคราะห์แล้ว พบว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลช้างซ้ายได้ โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาและความต้องการ: ถนนหลายสายยังเป็นถนนลูกรังที่ชำรุดเสียหายจากการกัดเซาะของน้ำในช่วงฤดูฝนและการชะล้างพังทลายของดิน ประชาชนต้องการถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล.) ที่มั่นคง การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และระบบประปาที่ครอบคลุมถึงพื้นที่ขยายตัวใหม่

แนวทางแก้ไข: เร่งปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นระบบ คสล. พร้อมวางระบบน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขังผิวจราจร และใช้ระบบโซลาร์เซลล์ในจุดเสี่ยงภัยเพื่อประหยัดงบประมาณ

มุมมองทรัพยากรบุคคล: ในกรอบอัตรากำลังในกองช่างให้มีวิศวกรโยธาและนายช่างที่มีทักษะด้านการออกแบบสิ่งก่อสร้างที่ทนทานต่อสภาพพื้นที่ลาดชันและภัยพิบัติ รวมถึงการพัฒนาทักษะช่างไฟฟ้าเพื่อบำรุงรักษาระบบไฟส่องสว่างให้พร้อมใช้งานเสมอ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหาและความต้องการ: ภาระค่าครองชีพสูงและปัญหาสุขภาพในสังคมสูงวัย ประชาชนต้องการการดูแลสุขภาพเชิงรุกและความมั่นคงทางอาหาร

แนวทางแก้ไข: ขยายผล "โครงการถนนกินได้ ไร้สารพิษ" เพื่อลดรายจ่ายครัวเรือน และใช้กองทุนสุขภาพตำบลขับเคลื่อนนวัตกรรมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เช่น โครงการธนาคารขยะเทศบาลตำบลช้างซ้าย ดำเนินกิจกรรมวิทยาลัยผู้สูงอายุ โครงการช้างซ้ายบายใจ (Changsai BY JAI) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

มุมมองทรัพยากรบุคคล: พัฒนาทักษะบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการผลิตสื่อสมัยใหม่ โดยใช้เทคโนโลยี AI และฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) อาสาสมัครจัดการสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ (อสภ.) ร่วมกับนักวิชาการสาธารณสุข นักพัฒนาชุมชน เพื่อดูแลกลุ่มเป้าหมายในระดับครัวเรือนอย่างทั่วถึง

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

สภาพปัญหาและความต้องการ: ปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและความเสี่ยงจากอุทกภัย/ วาตภัย และภัยจากช้างป่า

แนวทางแก้ไข: ขับเคลื่อนโครงการ "TO BE NUMBER ONE" สำหรับแก่สภาเด็กและเยาวชน สร้างพื้นที่สร้างสรรค์ให้เยาวชน และจัดทำระบบแจ้งเตือนภัยแบบเรียลไทม์พร้อมแผนเผชิญเหตุที่ชัดเจน

มุมมองทรัพยากรบุคคล: สรรหา และเพิ่มศักยภาพบุคลากรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการฝึกอบรมพนักงานจ้าง และ อปพร. อาสาสมัครจัดการภัยพิบัติ พัฒนาหน่วยกู้ชีพของเทศบาล ให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการกู้ชีพกู้ภัย และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กล้องวงจรปิดในการเฝ้าระวังภัย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว

สภาพปัญหาและความต้องการ: ราคาส่งผลผลิตเกษตร (ยางพารา/ปาล์ม) ผันผวน ประชาชนต้องการอาชีพเสริมและทักษะใหม่ๆ

แนวทางแก้ไข: จัดทำแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น (Man made Destination) และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจากงานประเพณีท้องถิ่น และพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน หรือสร้างมูลค่าจากสินค้าทางการเกษตร และฝึกอาชีพชุมชน

มุมมองทรัพยากรบุคคล: สนับสนุนให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีทักษะด้าน GIS เพื่อนำข้อมูลจากหน่วยงานส่วนกลางมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (BCG Model) และแผนพัฒนาจังหวัด และพัฒนานักพัฒนาชุมชนให้มีทักษะและสร้างเครือข่ายกลุ่มสตรีเพื่อพัฒนาอาชีพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน

๕. ด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหาและความต้องการ: ปัญหาความต้องการให้บริการจัดเก็บขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้น มลพิษทางอากาศ (PM ๒.๕) และปัญหามลพิษในพื้นที่เกษตรกรรม

แนวทางแก้ไข: ดำเนินโครงการ "GREEN Changsai" และ "ธนาคารขยะ" พร้อมประสานงานโครงการชลประทานในเขตความรับผิดชอบเพื่อสนับสนุนโครงการสร้างฝายขนาดเล็ก ดำเนินการความร่วมมือกับผู้นำท้องที่และประชาชนในการทำฝายแม้วเพื่อเป็นแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในช่วงน้ำแล้ง

มุมมองทรัพยากรบุคคล: พัฒนาและสร้างความรู้ให้พนักงานเทศบาลให้มีความรู้เรื่องการกำจัดขยะอย่างถูกวิธีตามหลักสุขาภิบาล และการสื่อสารสังคมเพื่อสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมให้กับคนในชุมชน

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหาและความต้องการ: เยาวชนรุ่นใหม่เริ่มห่างเหินจากวัฒนธรรมท้องถิ่น

แนวทางแก้ไข: สนับสนุนการจัดงานประเพณีชักพระ ประเพณีห่อข้าวต้มลูกโยน และงานสงกรานต์พืชมานาชาญ รดน้ำหลวงพ่อบุญ ซึ่งเป็นประเพณีท้องถิ่น เพื่อให้เป็นศูนย์รวมจิตใจและดึงดูดการท่องเที่ยว

มุมมองทรัพยากรบุคคล: ส่งเสริมให้บุคลากรด้านการศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อปลูกฝังความรักถิ่นฐานตั้งแต่ปฐมวัย [๖๑, ๖๒]

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนปฏิบัติการกิจ

สภาพปัญหาและความต้องการ: บุคลากรในบางสายงานมีความเชี่ยวชาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

แนวทางแก้ไข: พัฒนาระบบ e-service เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและลดขั้นตอนการให้บริการ และใช้ระบบการมีส่วนร่วมผ่านประชาคมหมู่บ้านในการถ่วงถ่วงโครงการ

มุมมองทรัพยากรบุคคล: นี่คือนักใจหลักในการขับเคลื่อนการกิจทั้ง ๗ ด้าน โดยต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๒) ที่เน้น ๕ มิติ (ความรู้พื้นฐาน, ทักษะงาน, ทักษะตำแหน่ง, บริหาร, และคุณธรรม) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี Digital Literacy และ Service Mind ตรงตามความต้องการของประชาชนและนโยบายผู้บริหาร

สรุป: การดำเนินการของเทศบาลตำบลช้างซ้ายจะสัมฤทธิ์ผลได้ ต้องอาศัยการวางแผนอัตรากำลังที่สมดุลกับภาระงาน (Workload) และฐานะทางการคลัง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็น "มืออาชีพ" ที่สามารถบูรณาการความรู้จากส่วนกลาง มาแก้ปัญหาพื้นที่ได้อย่างแท้จริงครับ

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

(๑) การกิจหลัก

เป็นการกิจเร่งด่วนที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความปลอดภัย คุณภาพชีวิต และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นของประชาชนในตำบลช้างซ้าย:

๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค: มุ่งเน้นการปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้านจากถนนชำรุดเป็นถนนคอนกรีต (คสล.) การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะในจุดเสี่ยง และการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านให้เข้าถึงพื้นที่ขยายตัวใหม่และมีน้ำสะอาดเพียงพอตลอดปี

๑.๒ การสาธารณสุข การเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อ: การดำเนินงานเชิงรุกผ่านกองทุนสุขภาพตำบล เช่น การควบคุมโรคไข้เลือดออกในช่วงฤดูฝน การดูแลสุขภาพแม่และเด็ก และการใช้ภาวะผู้นำเชิงรุกในการจัดการโรคติดต่ออุบัติใหม่

๑.๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: ขยายผลโครงการ "GREEN Changsai" เพื่อจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมการเผาในที่โล่งเพื่อลดฝุ่น PM ๒.๕ และการอนุรักษ์ดินและน้ำร่วมกับหน่วยงานภายนอก ฯลฯ

(๒) การกิจรอง

เป็นการกิจสนับสนุนเพื่อสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ และรักษาเอกลักษณ์ของชุมชนช้างซ้าย ดังนี้

๒.๑ การส่งเสริมเกษตรกรรมปลอดภัยและนวัตกรรมทางอาหาร: ต่อยอดและขยายผล "โครงการถนนกินได้ ไร่สารพิษ" ไปยังทุกหมู่บ้านเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร และการนำชุดข้อมูลดินมาใช้ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจทางเลือกตามศักยภาพของดิน

๒.๒ การฟื้นฟูวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น: การสนับสนุนงบประมาณและส่งเสริมงานประเพณีที่เป็นศูนย์รวมจิตใจ เช่น ประเพณีชักพระ ประเพณีห่อข้าวต้มลูกโยน และงานสงกรานต์น้ำพ้อ ท่านชาญ เพื่อเชื่อมโยงสู่การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย: เนื่องจากพื้นที่เสี่ยงต่ออุทกภัยและดินถล่ม จึงต้องให้ความสำคัญกับระบบแจ้งเตือนภัยแบบเรียลไทม์ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์กู้ภัย และการฝึกซ้อมแผนป้องกันภัยในระดับหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ

๒.๔ การจัดการศึกษาปฐมวัยและพัฒนาทักษะมนุษย์: การยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความทันสมัย ทั้งด้านสื่อการเรียนการสอนและอาคารสถานที่ รวมถึงการเตรียมความพร้อมเด็กด้านภาษาและเทคโนโลยี

๒.๕ การสนับสนุนอาชีพและเศรษฐกิจหมุนเวียน: ส่งเสริมการสร้างรายได้เสริมผ่านโครงการ "ธนาคารขยะ" และการฝึกอบรมทักษะอาชีพใหม่ๆ เช่น การแปรรูปผลิตภัณฑ์พื้นถิ่นเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๒.๖ การจัดสวัสดิการสังคมและการดูแลกลุ่มเปราะบาง: การจัดหาอุปกรณ์กายอุปกรณ์สำหรับผู้พิการ การดูแลผู้ป่วยติดเตียงและผู้สูงอายุเชิงรุกด้วยนวัตกรรม (เช่น พรมกะลา) และการประสานความช่วยเหลือผู้ยากไร้อย่างทั่วถึง

การพิจารณาแล้วเห็นว่า: ภารกิจหลักและภารกิจรองเหล่านี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลช้างซ้ายสามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้มีทักษะความเชี่ยวชาญที่ตรงกับภารกิจจริงในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ โดยใช้แนวทางการสรุปผลแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ (Demographics)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่พบว่า เพศ: ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ: มีช่วงอายุที่หลากหลาย ตั้งแต่ต่ำกว่า ๒๔ ปี จนถึง ๕๕ ปีขึ้นไป โดยกลุ่มที่หนาแน่นที่สุดอยู่ในช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี และ ๓๕ - ๓๙ ปี ระดับการศึกษา: บุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาโท และระดับ ปวส./ปวช. ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร: ประกอบด้วยพนักงานส่วนท้องถิ่น (สายงานวิชาการ, ทั่วไป, อำนวยการท้องถิ่น), พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ

ส่วนที่ ๒: วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร (Development Needs)

จากการรวบรวมความถี่ของหัวข้อที่บุคลากรเลือก สามารถเรียงลำดับความต้องการได้ดังนี้

๑. ด้านความรู้ (Knowledge): หัวข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ ความรู้ที่จำเป็นในงาน รองลงมาคือ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง, การจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ และการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network

๒. ด้านทักษะ (Skills): ทักษะที่มีคะแนนความถี่สูงสุดคือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และทักษะการเขียนหนังสือราชการ ตามด้วยทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการบริหารข้อมูล

๓. ด้านสมรรถนะ (Competency): สมรรถนะที่บุคลากรต้องการพัฒนามากที่สุดคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม และการแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ

ส่วนที่ ๓: วิเคราะห์ระดับความผูกพันและระดับความพึงพอใจ (Engagement & Satisfaction)

จากการวิเคราะห์ค่าระดับคะแนน (Likert Scale ๑-๕) พบว่า

ความผูกพันต่องาน: มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก (๔)" ถึง "มากที่สุด (๕)" ในด้านแรงบันดาลใจและความทุ่มเทในการทำงาน อย่างไรก็ตาม มีประเด็นเรื่อง "ความคิดที่จะโอนย้ายหรือลาออก" ที่มีคำตอบกระจายตัวตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด สะท้อนถึงความแตกต่างในแต่ละบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กร: บุคลากรให้คะแนนระดับ "มาก (๔) ขึ้นไป" ในเรื่องการพึงพาอาศัยทีมงาน การที่หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้ และความพอใจในสวัสดิการ

ความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาบุคลากร: ผลสรุปส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับ "มาก (๔)"

ส่วนที่ ๔: รูปแบบการจัดอบรมที่ต้องการ (Training Logistics)

ช่วงเดือนที่เหมาะสม: บุคลากรส่วนใหญ่เลือกช่วง เดือนมกราคม - มีนาคม เป็นช่วงที่สะดวกที่สุดในการรับการอบรม

ระยะเวลาการอบรม: ส่วนใหญ่ต้องการระยะเวลาประมาณ ๓ - ๖ ชั่วโมง ต่อครั้ง

ความถี่: บุคลากรเกือบทั้งหมด (ยกเว้น ๑ ราย) เห็นด้วยว่า ควรมีการจัดอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ส่วนที่ ๕: ข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพ (Qualitative Insights)

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบประเด็นสำคัญดังนี้:

การพัฒนาระบบงาน: ต้องการให้นำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น เช่น ระบบการลาออนไลน์, ระบบขออนุมัติและรายงานการฝึกอบรมออนไลน์ และการนำ AI มาช่วยในการทำงาน

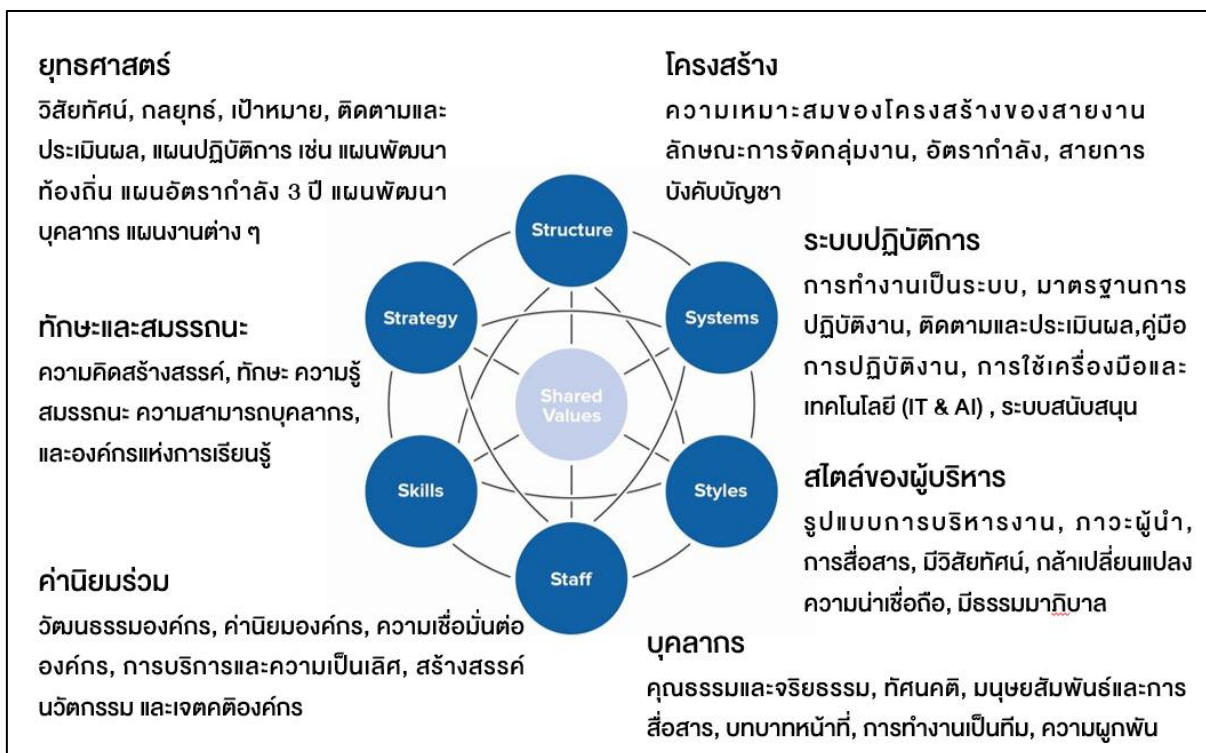
บรรยากาศในองค์กร: เน้นการสร้างสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานเพื่อสร้างบรรยากาศ "แบบครอบครัว"

การเพิ่มประสิทธิภาพ: ควรมีการอัปเดตระเบียบกฎหมายที่ออกมาใหม่ๆ อยู่เสมอ และการวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job)

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเทศบาลตำบลช้างซ้ายด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในเทศบาลตำบลช้างซ้าย ได้แก่ **จุดแข็ง (Strength)** และ **จุดอ่อน (Weakness)** เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมของเทศบาลได้



๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

การวิเคราะห์: เทศบาลมีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนผ่าน "แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)" ที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนาการจัดสรรทรัพยากรและการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์มีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ซึ่งมีกรอบการบริหารงานบุคคลที่มุ่งสร้าง "องค์กรขนาดกะทัดรัด แต่มีสมรรถนะสูง" เพื่อส่งมอบบริการสาธารณะที่ดีที่สุดให้แก่ประชาชนชาวตำบลช้างซ้ายอย่างยั่งยืน ประกอบนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่ได้แถลงไว้ต่อสภาท้องถิ่น ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาการก่อกวนของพื้นที่และยกระดับคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength): มีกลยุทธ์เชิงรุกที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (BCG Model) แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เช่น โครงการ GREEN Changsai โครงการถนนกินได้ ไร้สารพิษ และโครงการรวมใจประชาเปิดประตูสู่ช้างซ้าย ประกอบนโยบายในการมุ่งเน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสร้างความอยู่ดี กินดี ให้แก่ประชาชน

จุดอ่อน (Weakness): ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ต้องบริหารจัดการให้สมดุลกับภารกิจพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ (ถนนคสล. ถนนแอสฟัลติกคอนกรีต และสนับสนุนระบบประปาหมู่บ้าน) ท่ามกลางความเสี่ยงภัยธรรมชาติจากเหตุอุทกภัย วาตภัย และช้างป่าทำลายทรัพย์สินของเกษตรกร

๑.๒ โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Structure)

การวิเคราะห์: มีการจัดแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนหลัก ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อความเป็นระบบและลดความซ้ำซ้อน

จุดแข็ง (Strength): มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน โดยคณะผู้บริหารมีการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ (เช่น งานสาธารณสุข/ป้องกันภัย และงานแผน/งบประมาณ) และมีการเพิ่มงานกิจการสภาเพื่อความโปร่งใส

จุดอ่อน (Weakness): อัตราส่วนความเพียงพอของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันที่ร้อยละ ๖๔.๘๖ ซึ่งยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ ทำให้ภาระงานในบางส่วน (เช่น กองช่าง) มีความหนาแน่นสูงเกินไป

๑.๓ ระบบปฏิบัติการ (Systems)

การวิเคราะห์: มุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลด้วยระบบ Smart e-Service และระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บรายได้ (LTAX ๓๐๐๐)

จุดแข็ง (Strength): ระบบการจัดการ กองทุนสุขภาพตำบล และ Application ธนาคารขยะ มีประสิทธิภาพสูงมาก มีกระบวนการมีส่วนร่วมแบบ Co-design และการตรวจสอบภายในที่ได้มาตรฐาน

จุดอ่อน (Weakness): ระบบแจ้งเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning) สำหรับพื้นที่เสี่ยง อุทกภัยและดินถล่มยังต้องการความแม่นยำและการเชื่อมโยงข้อมูลแบบเรียลไทม์ที่ครอบคลุมพื้นที่ทางไกล และระบบการแจ้งเตือนที่มีประสิทธิภาพจากเหตุช้างป่าบุกรุกพื้นที่การเกษตร

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

การวิเคราะห์: ยึดรูปแบบการบริหารที่เปิดกว้างและเน้นการมีส่วนร่วม (Participatory Leadership) ภายใต้อำนาจบริหาร

จุดแข็ง (Strength): ภาวะผู้นำเชิงรุกของนายกเทศมนตรีที่เน้นการลงพื้นที่ที่ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับฟังปัญหาจริง ทำให้เกิดนวัตกรรมทางสังคมที่คนในพื้นที่รู้สึกเป็นเจ้าของร่วม

จุดอ่อน (Weakness): ระเบียบข้อกฎหมายและการขออนุญาตใช้พื้นที่ (เช่น เขตป่าไม้ เขตส.ป.ก. หรือป่าสงวน) ที่ซับซ้อน กลายเป็นอุปสรรคต่อความคล่องตัวในการตอบสนองความต้องการเร่งด่วนของประชาชน

๑.๕ บุคลากร (Staff)

การวิเคราะห์: มีพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๖๘ อัตรา (ตามแผนใหม่) ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุมพื้นที่ ๑๕๘.๙๖ ตารางกิโลเมตร

จุดแข็ง (Strength): มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและกลไกอาสาสมัครที่เข้มแข็ง (อสมก, อปพร, อาสาสมัคร Changsai GREEN Team) รวมถึงมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีที่ครอบคลุมทุกระดับ

จุดอ่อน (Weakness): ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านบางสายงาน (เช่น นักวิชาการสิ่งแวดล้อมโดยตรง) และทักษะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่บางกลุ่มยังอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถ หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills)

การวิเคราะห์: มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ และความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิคเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอน

จุดแข็ง (Strength): มีทักษะที่โดดเด่นในด้าน นวัตกรรมสุขภาพชุมชนและสิ่งแวดล้อม เช่น การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อลดโรค NCDs ผ่านกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และทักษะการบริหารจัดการขยะจนเป็นต้นแบบระดับอำเภอ

จุดอ่อน (Weakness): ทักษะในการจัดการเศรษฐกิจทางการเกษตรโดยไม่เผา (เพื่อแก้ PM ๒.๕) และทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics) ยังต้องการการฝึกอบรมเพิ่มเติม

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

การวิเคราะห์: วิสัยทัศน์กลางขององค์กรคือ "ช้างซ้ายน่าอยู่ สังคมเป็นสุข" ซึ่งเป็นแกนกลางที่ยึดโยงพนักงานและชุมชนเข้าด้วยกัน

จุดแข็ง (Strength): วัฒนธรรมที่ยึดมั่นใน ประมวลจริยธรรม ๙ ประการ ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ (Service Mind) สะท้อนจากคะแนน ITA ที่สูงถึง ๙๔.๔๗ คะแนน

จุดอ่อน (Weakness): ปัญหาสังคมภายนอกและช่องว่างระหว่างวัย (ปัญหาหาเสพติด/กลุ่มประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น) ส่งผลกระทบต่อค่านิยมและทัศนคติของเยาวชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นความท้าทายในการสร้างความยั่งยืนของค่านิยมชุมชนในระยะยาว

สรุปการวิเคราะห์: เทศบาลตำบลช้างซ้ายมีความสอดคล้องอย่างดีเยี่ยมในด้าน Style และ Shared Values ที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง แต่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ (Strategy) ในปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จะขึ้นอยู่กับ การเร่งพัฒนาทักษะดิจิทัล (Skills) ของ พนักงาน (Staff) ให้ก้าวทันต่อโอกาสทางการพัฒนาพื้นที่ที่มาจากชุดข้อมูลทันสมัย และการจัดสรรอัตรากำลังให้เต็มกรอบตำแหน่งที่ว่าง (Staff) เพื่อลดช่องว่างในระบบปฏิบัติการ (Systems) พัฒนาระบบแจ้งเตือนภัยและโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและเข้าถึงระบบที่ยังเป็นจุดอ่อนในปัจจุบันครับ

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของเทศบาลด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของเทศบาล โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในเทศบาล ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ มีรายละเอียดดังนี้

P	E	S	T	L	E
Political	Economical	Social	Technological	Legal	Environmental
- การเมือง - การปกครอง - นโยบายของรัฐบาล - นโยบายของรัฐ - ยุทธศาสตร์ชาติ - SDGs - แผนสภาพพื้นที่ 13 - แผนจังหวัด/อำเภอ	- สถานการณ์ทางการค้า - สถานการณ์เศรษฐกิจ - การเงิน - ค่าครองชีพ - ระบบภาษี - การตลาด	- วัฒนธรรม - ความเชื่อ - ศาสนา - ภาษา - ชีวิตความเป็นอยู่ - สื่อ - ทัศนคติ - การมีส่วนร่วม	- นวัตกรรม - การสื่อสาร - ไทรคมนาคม - การถ่ายทอดเทคโนโลยี - Social Media - ระบบปฏิบัติการ - AI - e-Service	- รธน. - พ.ร.บ./พ.ร.ฎ - กฎกระทรวง - ระเบียบ/ข้อบังคับ - กฎหมายในอนาคต	- สิ่งแวดล้อมทั่วไป - ทรัพยากรน้ำ - ทรัพยากรดิน - ทรัพยากรป่า - สถานการณ์ไฟฟ้า - สถานการณ์ฝุ่น - โรคระบาด - วิกฤตการณ์และสถานการณ์ฉุกเฉิน

๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

โอกาส (Opportunities):

๑. นโยบายการกระจายอำนาจ: รัฐบาลให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เปิดโอกาสให้เทศบาลจัดบริการสาธารณะที่สอดคล้องกับความต้องการจริงของคนในพื้นที่

๒. ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓: การกำหนดจุดหมายที่เน้นเกษตรมูลค่าสูง สังคมคาร์บอนต่ำ และรัฐบาลที่ทันสมัย เอื้อต่อการรองรับปริมาณสนับสนุนโครงการนวัตกรรม

๓. การสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น: เช่น สำนักงานชลประทาน ทางหลวงชนบท สำนักงานโยธาธิการจังหวัด สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แขวงทางหลวงชนบท เพื่อสนับสนุนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

อุปสรรค (Threats): ความไม่แน่นอนของสถานการณ์การเมืองระดับมหภาคอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของงบประมาณและนโยบายการอุดหนุนเฉพาะกิจ

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

โอกาส (Opportunities):

๑. นโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก: โครงการสวัสดิการแห่งรัฐและนโยบายกระตุ้นการใช้จ่ายช่วยเพิ่มกำลังซื้อในพื้นที่

๒. ศักยภาพ OTOP และการท่องเที่ยว: แผนพัฒนาจังหวัดและอำเภอมุ่งเน้นการยกระดับสินค้า OTOP และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ/วัฒนธรรม ซึ่งตำบลช้างซ้ายมีต้นทุนด้านสินค้าทางการเกษตร และประเพณีท้องถิ่นที่เข้มแข็ง

อุปสรรค (Threats):

๑. ราคาสินค้าเกษตรผันผวน: ประชากรร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกร (ยางพารา/ปาล์ม) เมื่อราคาผลผลิตตกต่ำจะส่งผลโดยตรงต่อรายได้ของประชาชนและความสามารถในการเก็บภาษีท้องถิ่น

๒. ค่าครองชีพและต้นทุนการผลิตสูง: ปัญหาราคาปุ๋ยและสารเคมีทางการเกษตรแพงขึ้น ทำให้เกษตรกรมีหนี้สินเพิ่มขึ้น

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

โอกาส (Opportunities):

๑. กลไกการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง: ประชาชนในตำบลช้างซ้ายมีความตื่นตัวสูงในการร่วมประชาคมหมู่บ้านและกองทุนสุขภาพตำบล ทำให้โครงการสาธารณะอย่างยั่งยืน

๒. วัฒนธรรม "หุ้นส่วนสุขภาพ": การทำงานร่วมกันระหว่าง อสม., อสภ., และเครือข่ายสุขภาพช่วยลดภาระงานด้านสาธารณสุขของภาครัฐ

อุปสรรค (Threats):

๑. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ: จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้เทศบาลต้องแบกรับภาระงบประมาณเบี้ยยังชีพและการดูแลผู้ป่วยติดเตียง/โรค NCDs

๒. ปัญหายาเสพติดและพฤติกรรมเสี่ยง: การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงทางสังคมที่ต้องเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

โอกาส (Opportunities):

๑. แพลตฟอร์มรัฐบาลดิจิทัล: การนำระบบ e-Service, Traffy Fondue, และระบบ LTAX ๓๐๐๐ มาใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและจัดเก็บรายได้

๒. นวัตกรรมเฉพาะพื้นที่: การพัฒนา "Application ธนาคารขยะ (CSB)" ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ช่วยให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและสร้างรายได้จากขยะได้แบบเรียลไทม์

อุปสรรค (Threats): ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี (Digital Divide) ของประชาชนบางกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุในพื้นที่ห่างไกล อาจเป็นอุปสรรคต่อการรับบริการออนไลน์

๒.๕ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

โอกาส (Opportunities): กฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ช่วยให้เทศบาลจัดวางโครงสร้างคนให้เหมาะสมกับงาน (Right Jobs) ประกอบโครงสร้างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสม มีได้น้อยกว่าราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค

อุปสรรค (Threats):

๑. ข้อจำกัดทางกฎหมายที่ดิน: พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเขต ส.ป.ก. และป่าสงวน ทำให้การขออนุญาตก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานหรือสาธารณูปโภค (เช่น ถนน, ประปา) มีขั้นตอนซับซ้อนและล่าช้า

๒. ข้อจำกัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคล: กฎหมายกำหนดให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้ลดโอกาสในการนำงบประมาณมาพัฒนาท้องถิ่นให้ทั่วถึงได้ไม่เต็มที่ ต้องลดอัตรากำลังที่มีความจำเป็นน้อยแต่ก็มีความจำเป็นอยู่ลงไปเพื่อให้มีสัดส่วนของงบประมาณที่นำไปพัฒนาได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งหากเป็นราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคมิได้กำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเลย

๒.๖ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

โอกาส (Opportunities):

๑. พื้นที่ต้นทุนทางธรรมชาติ: ป่าไม้ร้อยละ ๑๑.๔๖ และแหล่งน้ำธรรมชาติเป็นโอกาสในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวและเขตเกษตรปลอดภัย

๒. ความร่วมมือด้านการอนุรักษ์: โครงการก่อสร้างและปรับปรุงฝายเก็บน้ำ สร้างฝายแนว สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากพิษขยะตกค้างในดิน ปลุกพืชคลุมดินเพื่อป้องกันการชะล้างพังทลายของหน้าดินตามหลักกรมพัฒนาที่ดินช่วยรักษาความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่ทางการเกษตร

๓. เครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง: โครงการอนุรักษ์บริหารจัดการขยะและทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (GREEN Changsai) ภายใต้กิจกรรมต่างๆ เกิดความสำเร็จด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม

อุปสรรค (Threats):

๑. ภัยธรรมชาติซ้ำซาก: พื้นที่ที่เป็นที่ราบลุ่มที่ตอนใกล้ลำห้วย เสี่ยงต่ออุทกภัยและน้ำป่าไหลหลากในช่วงฤดูฝน รวมถึงปัญหาวาตภัยต้นไม้ล้มทับบ้านที่อยู่อาศัย

๒. ความขัดแย้งระหว่างคนกับสัตว์ป่า: ปัญหาช้างป่าบุกรุกทำลายพืชผลทางการเกษตรสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินและสุขภาพจิตของประชาชน

๓. มลพิษทางอากาศ: ฝุ่น PM ๒.๕ จากการเผาเศษวัสดุทางการเกษตรในพื้นที่ห่างไกลที่ระบบจัดเก็บขยะเข้าไม่ถึง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

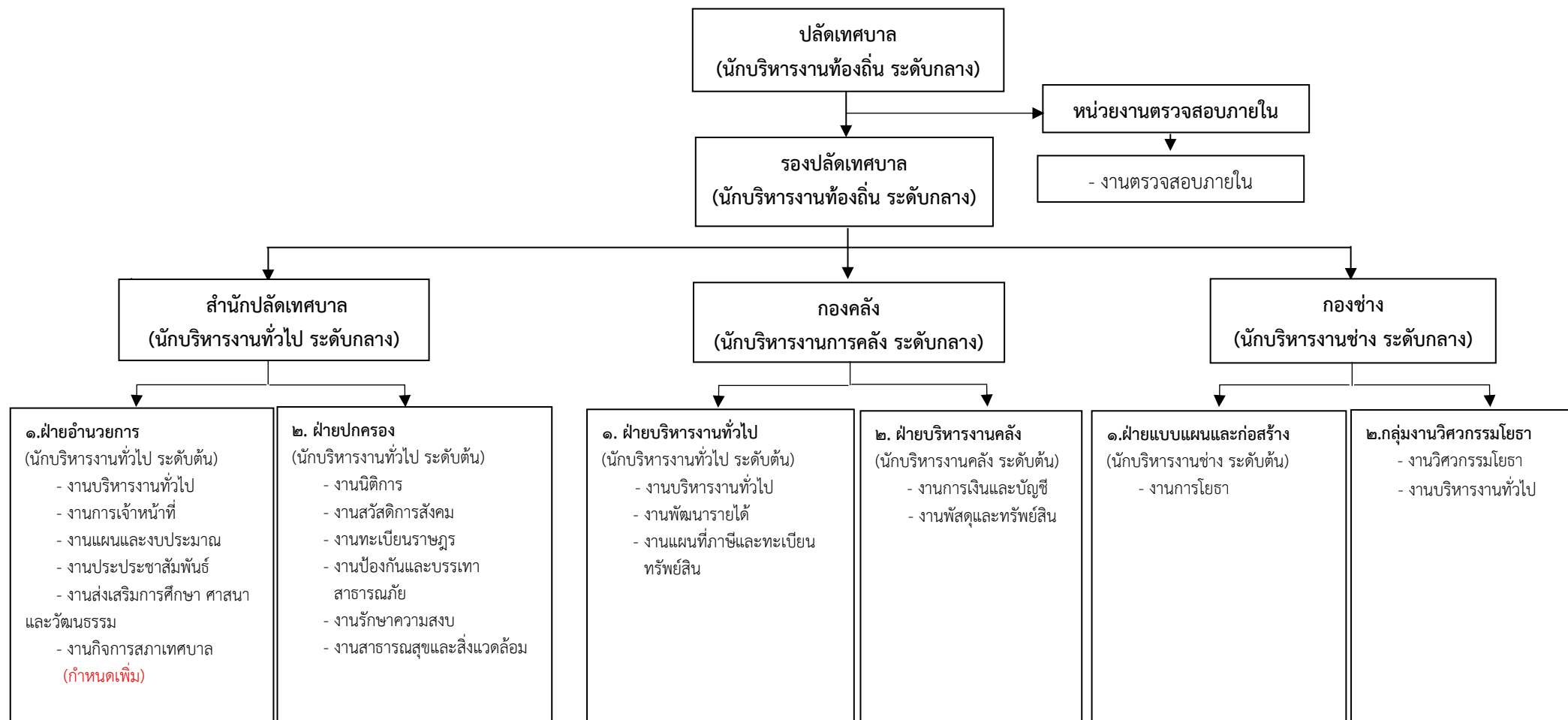
วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย โดยบูรณาการกรอบแนวคิด McKinsey's 7s Framework สำหรับปัจจัยภายใน และ PESTEL สำหรับปัจจัยภายนอก เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เข้มแข็ง มีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) ยุทธศาสตร์ (Strategy): มีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนผ่าน แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และการกำหนดเป้าประสงค์ ๑๕ ประการที่ครอบคลุมทุกมิติ รวมถึงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ ๒) โครงสร้าง (Structure): การแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนหลัก (สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, หน่วยตรวจสอบภายใน) ช่วยให้การดำเนินงานมีระบบและมีการตรวจสอบถ่วงดุลที่ชัดเจน ๓) ระบบปฏิบัติการ (Systems): มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยยกระดับการบริการ เช่น ระบบ Smart e-Service, ระบบจัดเก็บรายได้ LTAX ๓๐๐๐ และระบบบัญชี e-LAAS ซึ่งช่วยเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพ ๔) รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style): ภาวะผู้นำเชิงรุกของนายกเทศมนตรีที่เน้นการมีส่วนร่วม (Co-design) และการลงพื้นที่ประชาคมหมู่บ้านเพื่อถ่วงถ่วงโครงการจากปัญหาจริง ๓) บุคลากร (Staff): มีกลไกอาสาสมัครที่เข้มแข็ง (อสภ., อปพร., GREEN Team) และบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อพื้นที่ ๔) ทักษะและความรู้ความสามารถ (Skills): มีความเชี่ยวชาญโดดเด่นด้าน นวัตกรรมทางสังคม และสุขภาพชุมชน เช่น GREEN Changsai และการฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุด้วยนวัตกรรมท้องถิ่น ๕) ค่านิยมร่วม (Shared Values): วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นใน ประมวลจริยธรรม ๙ ประการ ความซื่อสัตย์สุจริต และการบริการที่เท่าเทียม สะท้อนจากคะแนน ITA ที่สูงถึง ๙๔.๔๗ คะแนน	๑) โครงสร้างและบุคลากร (Structure & Staff): อัตราส่วนความเพียงพอของบุคลากรอยู่ที่ร้อยละ ๖๔.๘๖ ซึ่งต่ำกว่ากรอบที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดภาระงานที่หนักเกินไปในบางส่วนราชการ เช่น กองช่าง ๒) บุคลากร (Staff): ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านบางสายงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (เช่น นักวิชาการสิ่งแวดล้อม หรือประมงโดยตรง) ๓) ทักษะ (Skills): ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics) ของพนักงานบางกลุ่มยังต้องได้รับการยกระดับเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัลแบบเต็มรูปแบบ ๔) ระบบปฏิบัติการ (Systems): ขาดระบบแจ้งเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning) สำหรับพื้นที่เสี่ยงอุทกภัยและช้างป่า ยังต้องการความแม่นยำและการเชื่อมโยงข้อมูลแบบเรียลไทม์

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) การเมืองและนโยบายรัฐ (Political): นโยบายการกระจายอำนาจและหมุดหมายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๓ ที่เน้นเศรษฐกิจมูลค่าสูงและรัฐบาลที่ทันสมัย เอื้อต่อการรองรับงบประมาณสนับสนุนโครงการนวัตกรรม ๒) เศรษฐกิจ (Economic): นโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากและศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจากงานประเพณีท้องถิ่นที่เข้มแข็ง ช่วยเพิ่มรายได้ให้ชุมชน ๓) สังคม (Social): วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งของประชาชนตำบลช้างซ้าย และเครือข่าย "หุ้นส่วนสุขภาพ" ช่วยลดภาระงานและเพิ่มความยั่งยืนให้โครงการสาธารณะ ๔) เทคโนโลยี (Technological): แพลตฟอร์มรัฐบาลดิจิทัล: การนำระบบ e-Service, Traffic Fondue, และระบบ LTAX ๓๐๐๐ มาใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและจัดเก็บรายได้และความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการพัฒนา App ธนาคารขยะ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากร ๕) กฎหมาย (Legal): มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ช่วยให้เทศบาลจัดวางโครงสร้างคนให้เหมาะสมกับงาน (Right Jobs)	๑) เศรษฐกิจ (Economic): ความผันผวนของราคาสินค้าเกษตรหลัก (ยางพารา/ปาล์ม) และค่าครองชีพที่สูงขึ้น ส่งผลต่อความสามารถในการพึ่งพาตนเองของประชาชนและการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น ๒) สังคม (Social): การเข้าสู่สังคมสูงวัย อย่างเต็มรูปแบบทำให้ภาระงบประมาณเบี้ยยังชีพและการดูแลผู้ป่วยติดเตียงเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชน ๓) กฎหมายและงบประมาณ (Legal): ข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ทำให้การเพิ่มอัตราค่าจ้างใหม่ทำได้ยาก รวมถึงกฎหมายที่ดิน (ส.ป.ก./ป่าสงวน) ที่ทำให้โครงการโครงสร้างพื้นฐานล่าช้า ๔) สิ่งแวดล้อม (Environmental): ภัยธรรมชาติซ้ำซาก (อุทกภัย/วาตภัย) และปัญหา ช้างป่า บุกรุกทำลายพืชผลทางการเกษตร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้และสร้างความเสียหายต่อเศรษฐกิจชุมชน

บทสรุปกลยุทธ์ด้านบุคลากร: เทศบาลควรถือโอกาสจากนโยบายรัฐบาลดิจิทัลและการสนับสนุนข้อมูลจากส่วนกลาง มาปิดจุดอ่อนด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากร (Skills) และใช้กลไกการมีส่วนร่วมของชุมชน (Social Opportunity) มาเสริมช่องว่างของจำนวนพนักงานที่ยังไม่เพียงพอ (Staff Weakness) เพื่อเตรียมรับมือกับภัยธรรมชาติและความผันผวนทางเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวมพนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	๑๖	๑๓	๑๓	๑๓	-๓	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๒
รวมพนักงานจ้าง (ทั่วไป)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของสำนักงานปลัดเทศบาล	๔๖	๔๔	๔๔	๔๔	-๒	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวมพนักงานเทศบาล	๑๑	๙	๙	๙	-๒	-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างเทศบาล	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองคลัง	๑๕	๑๓	๑๓	๑๓	-๒	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
รวมพนักงานเทศบาล	๖	๗	๗	๗	๑			
พนักงาน (ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ให้ยุบ
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างเทศบาล	๗	๖	๖	๖	-๑	-	-	
รวมอัตรากำลังของกองช่าง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตราหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังทุกส่วนราชการ	๗๕	๗๑	๗๑	๗๑	-๔	-	-	

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
พนักงานจ้าง	-	๖	๑	๔	๕	๒	๓	๔	๒๕	๔๑.๖๘
รวม	๒	๗	๕	๗	๗	๑๐	๘	๖	๕๒	๔๕.๐๗
คิดเป็นร้อยละ	๓.๘๕	๑๓.๔๖	๙.๖๒	๑๓.๔๖	๑๓.๔๖	๑๙.๒๓	๑๕.๓๘	๑๑.๕๔	๑๐๐.๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๔	๘๘	๔.๑	๘๒
อำนวยความสะดวก	๕	๑๐๐	๕	๑๐๐
วิชาการ	๔.๐๘	๘๑.๖๗	๔.๓	๘๖
ทั่วไป	๔.๓๗	๘๗.๓๓	๔.๔	๘๘
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๑	๘๒	๓.๙	๗๘
ลูกจ้าง	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๔.๒๔	๘๔.๗๖	๔.๓๑	๘๖.๒๙
เฉลี่ยรวม	๔.๓๗	๘๗.๒๙	๔.๓๔	๘๖.๗๒
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๓๖		ร้อยละ ๘๗.๐๑	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานการคลัง	-	๑	-	๑
๒	นักวิชาการศึกษา	-	๑	-	๑
รวม		๐	๒	๐	๒

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลช้างซ้าย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลช้างซ้าย ๖๘ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรในสังกัดทุกประเภทตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยตั้งเป้าหมายการเข้าถึงการพัฒนาให้เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ (ร้อยละ ๘๐ ในปี ๒๕๗๐ ไปจนถึงร้อยละ ๙๐ ในปี ๒๕๗๒)

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลช้างซ้ายที่ได้เข้ารับการพัฒนาระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีทักษะดิจิทัลที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (Digital Literacy) และมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน (Service Mind) อย่างมีคุณภาพและโปร่งใส เพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ "ช้างซ้ายน่าอยู่ สังคมเป็นสุข อย่างยั่งยืน"

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ เน้นระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และบทบาทหน้าที่ของพนักงานท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ พัฒนาทักษะเฉพาะตามสายงาน เช่น ทักษะดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนระบบ Smart e-Service การใช้เทคโนโลยี AI และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานเชิงรุก เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของตามประเภท สายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ

สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ระบบ GIS สำหรับงานแผนที่ภาษีและงานช่าง การจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับพนักงานครู และการจัดการสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการขยะสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร พนักงานเทศบาล เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับผู้บริหารและหัวหน้างาน เน้นภาวะผู้นำ การคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ซับซ้อน รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม การรักษาความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ยึดถือแนวทางตามประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลช้างซ้ายใช้แนวคิด Learning Model (๗๐:๒๐:๑๐) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ดังนี้

ร้อยละ ๗๐ - การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning): การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริงในพื้นที่ และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ร้อยละ ๒๐ - การเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning): การสอนงาน (Coaching) โดยผู้บังคับบัญชา การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และการให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

ร้อยละ ๑๐ - การเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning): การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมและสัมมนา การศึกษาดูงานในหน่วยงานต้นแบบ และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้เทศบาลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานดียิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุน หรือ อนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติราชการของเทศบาล การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา เรียนรู้ หรือ สังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญ หรือมี นวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยเน้น การสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และการรับฟังประสบการณ์ จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหามาเป็นแนวทางปฏิบัติ

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะ ด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนา จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาล โดยผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทศนคติ และประสบการณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับการสอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การแนะนำ กำกับดูแล หรือถ่ายทอด ประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของเทศบาลการฝึกขณะปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ทำให้ผู้รับการฝึกได้เข้าใจขั้นตอน วิธีการ และ

ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด สามารถนำความรู้ และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์สูงกว่า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงพัฒนาในระยะยาว โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะแนวทาง และแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการดูแล

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการให้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์ และการเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงาน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหรือ มอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงานใน องค์กร และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นใน การปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) กระบวนการพัฒนาศักยภาพที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็น ในการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดีย แบบทดสอบ และกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลา และสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็น การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาสำหรับบุคลากรอาจจะกระทำได้โดยเทศบาล สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับ หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและ ตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะ ของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

(๑) จริยธรรมทั่วไป

- ๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- ๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย
- ๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- ๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- ๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- ๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับเทศบาลอย่างยั่งยืน
- ๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- ๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นางสาววิลาลินี ทรัพย์คช	ปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต	๒๙ ปี	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรซักซ้อมการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประกอบหลักเกณฑ์ใหม่ในการเขียนรายละเอียด				
๒	นายธรรมรัตน์ สองแก้ว	รองปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๘ เดือน	-	๑			
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๓	นางสุภาพร จิวไม้แดง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑ เดือน	-		๑		
๔	นางสาวคันสนีย์ สีหะรางกูร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี	-			๑	
๕	นางพวงศรณ์ หนูเพชร	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖ ปี	-	๑			
๖	นางสาวชวาลา อินทร์เอี่ยม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	บัญชีบัณฑิต	๑๐ ปี	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล) รุ่นที่ ๑				
๗	นางสาวชนกานต์ แก้วประเสริฐ	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรของอปท. ในการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
						ท้องถิ่นของเทศบาล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘				
๘	นางปิยวรรณ พูลสมบัติ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒ ปี	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) การออกคำสั่งและแก้ไขคำสั่งการปรับเงินชดเชยพนักงานจ้าง การดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการลา (ใหม่) บัญชีเงินเดือนร้อยละ (บัญชี ๖)				
๙	นางอรุณวัลย์ สุวรรณวิหค	นักวิชาการศึกษา	ปก.	บริหารธุรกิจมหาวิท	๘ ปี	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) ของอปท. และสถานศึกษาสังกัด อปท.				
๑๐	นางนันทมน พัทฒน์เข้ม	ครู	-	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๔ ปี	หลักสูตรสัมมนาเชิงปฏิบัติการชี้แจงการดำเนินระบบประเมินคุณภาพการศึกษาและเครื่องมือประเมินคุณภาพการศึกษาของเด็กปฐมวัย (พัฒนาการของผู้เรียน)				
๑๑	นางดวงใจ ศรีมหาวาส	ครู	ชก.	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๑ ปี	หลักสูตรสัมมนาเชิงปฏิบัติการชี้แจงการดำเนินระบบประเมินคุณภาพการศึกษาและเครื่องมือประเมินคุณภาพการศึกษาของเด็กปฐมวัย (พัฒนาการของผู้เรียน)				
๑๒	นางสาวรุ่งทิพย์ ภูเปื้อน	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ เดือน	-		๑		

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๓	นางสาวปิยะเนตร ถั่วเถื่อน	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี	หลักสูตรอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๓๕ ตามประกาศกรมอนามัยเรื่องหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๓๕ ๒๕๖๒				
๑๔	นายฉัตรชัย ศรีหมอก	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๘ ปี	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ ๔๘				
	กองคลัง (๐๔)									
๑๕	นางสาวจริยา สกุลหนู	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ป.ตรี การบัญชี	๑๓ ปี	แนวทางปฏิบัติระเบียบการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน (ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๖๙ (ระเบียบฉบับใหม่) การบริหารงานหลักเกณฑ์การช่วยเหลือประชาชน การเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการเปรียบเทียบวิธีการจัดหาพัสดุตาม ๖๑๑๙ การจัดซื้อกรณีวงเงินไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท ๖๘๐๔ ๖๒๕๗ งานจ้างเหมาบริการฯ รุ่นที่ ๑๒				
๑๖	นางสุภาภรณ์ เพชรช่วย	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี	แนวทางปฏิบัติระเบียบการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน (ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๖๙ (ระเบียบฉบับใหม่) การบริหารงานหลักเกณฑ์การช่วยเหลือประชาชน การเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการเปรียบเทียบวิธีการจัดหาพัสดุตาม ๖๑๑๙ การจัดซื้อกรณีวงเงินไม่เกิน ๕๐,๐๐๐				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
						บาท ๖๘๐๔ ๖๒๕๗ งานจ้างเหมาบริการฯ รุ่นที่ ๑๒				
๑๗	นางกฤษณพร แพกุล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑ เดือน	-			๑	
๑๘	นางสาวปัทมา สวนทอง	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บัญชีบัณฑิต	๑๐ ปี	นักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ ๒๕				
๒๐	นางชลาริป์ หนูเพชร	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ปวช.การบัญชี	๑๘ ปี	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ				
	กองช่าง (๐๕)									
๒๑	นายกุลโรจน์ อุ่นนวน	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ เดือน	-	๑			
๒๒	นางสาวจันทิมา อู่พยัคฆ์	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. สาขาช่างโยธา	๒๐ ปี	-		๑		
รวม							๓	๓	๒	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูงและเปิดกว้าง ศูนย์เป็นมืออาชีพเท่าทันดิจิทัล
ยึดมั่นธรรมาภิบาล เพื่อความสุขที่ยั่งยืนของชาวช้างซ้าย”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เทศบาลตำบลช้างซ้าย จึงกำหนดพันธกิจหลัก ๔ ประการ ดังนี้

๑. ยกระดับขีดสมรรถนะ: พัฒนาความรู้ ทักษะดิจิทัล และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้ตรงกับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนและนวัตกรรมพื้นที่

๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม: ปลูกฝังจิตสำนึก "จิตสาธารณะ" และ "ความซื่อสัตย์สุจริต" ในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ขับเคลื่อนนวัตกรรมการทำงาน: ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริการประชาชน

๔. สร้างเครือข่ายหุ้นส่วนการพัฒนา: พัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่าย เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมแบบ Co-design ในทุกมิติ

๔.๓ ค่านิยม

เพื่อให้บุคลากรยึดถือร่วมกัน เทศบาลตำบลช้างซ้าย จึงใช้คำว่า “CHANGSAI Team” เป็นค่านิยมหลัก ประกอบด้วย:

C - Commitment: มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ของงานและความสำเร็จขององค์กร

H - Honesty: ซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส ตรวจสอบได้

A - Accountability: รับผิดชอบต่อหน้าที่และประโยชน์ส่วนรวม

N - Network: เน้นการทำงานเป็นทีมและบูรณาการภาคีเครือข่าย

G - Good Governance: ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและการไม่เลือกปฏิบัติ

S - Service Mind: มีใจรักบริการ รวดเร็ว และเป็นธรรม

A - Adaptation: ปรับตัวเท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง

I - Innovation: สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาพื้นที่

๔.๔ เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ความฉลาดใช้ดิจิทัล: บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และสามารถใช้บริการ Smart e-Service ได้อย่างเต็มรูปแบบภายในปี ๒๕๗๒
๒. ประสิทธิภาพอัตรากำลัง: มีการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Right Jobs) ภายใต้โครงสร้างองค์กรที่กะทัดรัดแต่มีสมรรถนะสูง และบริหารงบประมาณบุคคลไม่เกินร้อยละ ๒๕
๓. ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมสาธารณะ: บุคลากรมีความสามารถในการขับเคลื่อนโครงการนวัตกรรมภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดี จนเป็นต้นแบบระดับอำเภอหรือจังหวัด
๔. ความเชื่อมั่นของประชาชน: ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Transformation Strategy)

เน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & AI) และการใช้ชุดข้อมูลมูลค่าสูง (High Value Dataset) ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและนวัตกรรมท้องถิ่น (Innovation-Driven Strategy)

พัฒนาทักษะเฉพาะตามสายงานเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอน เช่น งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการสิ่งแวดล้อม และการสาธารณสุขเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การบริหารคนตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานจริยธรรม (Ethics & Governance Strategy)

ส่งเสริมการพัฒนาจิตใจด้วยหลักธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และยืดหยุ่น (Learning & Adaptive Strategy)

ส่งเสริมการศึกษาดูงานในหน่วยงานต้นแบบ และการถอดบทเรียนจากโครงการท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างชุดความรู้มาใช้ภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๕	๕	-	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ไม่มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม)
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๕	๕	๑๓๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม, การฝึกอบรม, การเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
	๓) โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลออนไลน์ (Digital Literacy)	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างภารกิจผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ ออนไลน์ด้านดิจิทัล (ร้อยละ ๖๐)	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	การฝึกอบรม,การ ฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น, สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๔๐	๔๐	๔๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	โครงการ Smart Gov Workforce – บุคลากรดิจิทัล ขับเคลื่อนบริการสาธารณะด้วย AI	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๕๐,๐๐๐	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างภารกิจ รายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	๔๑	๔๑	๔๑	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างภารกิจ ผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ด้านดิจิทัล (ร้อยละ ๖๐)	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๒๓	๑๒๓	๑๒๓	๓๒๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรที่ รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงาน บุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	-	-	๑๐,๐๐๐	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการฝึกอบรมหรือ สัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล		๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐		
	๓) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๕	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิต ส า ธ า ร ณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และการบริหารจัดการบ้านเมือง (ท้องถิ่น) ที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลช้างซ้าย อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๕๖	๑๕๖	๑๕๖	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๓	๓	๓	๑๓๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ	๓	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๓	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๓	๓	๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
รวม		๑๒	๑๐	๑๐	๖๗๐,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเทศบาลและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของบุคลากรทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผนและดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษาและร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหรือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาเทศบาล

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เทศบาลรวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่เทศบาลจัดดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้

เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้ายทราบ นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายของเทศบาล และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา และเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ที่เกี่ยวข้อง รอบการประเมินละ ๑ หลักสูตร เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อรอบการประเมิน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันหลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในเทศบาลที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในเทศบาล	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

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

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลให้ผู้บริหารที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาล
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาล ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลเสนอผู้บริหารเทศบาล
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิิการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาล เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลช้างซ้าย มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาของเทศบาล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสีย กำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลให้มีความเข้มแข็ง ทนสม้ยอย่างยั่งยืน

ภาคผนวก

(นางสาวชนกานต์ แก้วประเสริฐ)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ถนนดอนนก อ.เมืองฯ สฎ ๘๔๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๙

สำนักงานปลัดเทศบาล
ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๙๓๘

☐ งานบริหารทั่วไป

☒ งานการเจ้าหน้าที่

☐ งานแผนและงบประมาณ

☐ งานนิติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาล

☐ งานสวัสดิการสังคม เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีนคร และนายกเทศมนตรีเมืองทุกแห่ง

☐ งานพัฒนาชุมชน

☐ งานประชาสัมพันธ์ อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๙๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙

☐ งานทะเบียนราษฎร สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙

☐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

☐ งานรักษาความสงบ

ตามที่เทศบาล ได้รายงานขอความเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

☐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มาเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี)

☐ งานการศึกษา พิจารณา จำนวน ๔๓ แห่ง โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ นั้น

☐ งานศาสนาและวัฒนธรรม

☐ งานอื่นๆ..... คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ในการประชุม

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ ได้พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลแล้ว เห็นว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่กำหนด จึงมีมติเห็นชอบให้เทศบาลทุกแห่ง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลทุกแห่งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และจัดส่งสำเนาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า จำนวน ๑ เล่ม ให้ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการพัฒนาพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายกฉัตรรงค์ ยุติธรรม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๗๗๒๘ ๓๕๖๖ ต่อ ๑๒๓

ปี ของเทศบาล(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) จำนวน ๔๓ เทศบาล

[illegible]



คำสั่งเทศบาลตำบลช้างซ้าย

ที่ ๕๓๐/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงจำเป็นต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อรองรับอัตราว่างงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว๒๙๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบล ช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลช้างซ้าย | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลช้างซ้าย | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พิจารณาถึงความจำเป็นในการ พัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และ งบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรสำหรับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายชูชัย อุดมศรีโยธิน)

นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดเทศบาลตำบลช้างซ้าย

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายชูชัย อุดมศรีโยธิน นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย	ประธานฯ
๒	นางสาววิลาสินี ทรพรคช ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓	นายธรรมรัตน์ สองแก้ว รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ และเลขานุการ
๔	นางสาวจริยา สกุลหนู ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕	นายกุลโรจน์ อุ่นนวน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖	นางสาวคันสนีย์ สีหะวรการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗	นางปิยวรรณ พูลสมบัติ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายชูชัย อุดมศรีโยธิน นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย ประธานคณะกรรมการ ได้กล่าวเปิดประชุม และมอบหมายให้นางสาววิลาสินี ทรพรคช ปลัดเทศบาลดำเนินการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ปลัดเทศบาล

เนื่องจากขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลทางซ้ายแล้ว เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ในรอบต่อไป พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมและสอดคล้องกับความรับผิดชอบของเทศบาล จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลทางซ้ายที่ ๕๓๐ / ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลช้างซ้าย	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. รองปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๖. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย มีหน้าที่ วิเคราะห์ และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลช้างซ้ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยร่วมพิจารณาการดำเนินงานอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

รองปลัดเทศบาล พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามคำสั่ง เทศบาลทางซ้ายที่ ๕๓๐ / ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อทำหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล เป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และการติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยในแต่ละส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

- ๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่าให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล
- ๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
- ๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงต้องมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเทศบาล

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลช้างซ้ายจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลช้างซ้ายนั้นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลช้างซ้าย อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลช้างซ้าย ๕๒ ราย ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลช้างซ้ายที่ได้เข้ารับการ พัฒนา ยกระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับ การกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มี คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนา บุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๓. หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาล
ทุกระดับ

๒. หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากร
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร พนักงานเทศบาล เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้
ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริม
ให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. การปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการ
ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมหรือดำเนินการจัดกิจกรรมเอง
แล้วแต่กรณี

๒. การฝึกอบรม การส่งเสริมบุคลากรเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ
สายงานของตนเอง

๓. การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน การส่งเสริม
สนับสนุน หรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือ
ต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่
เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ และการศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์
จริง โดยเน้นการสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และ
การรับฟังประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทาง
แก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติ

๔.การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความเข้าใจ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

๕.การสอนงาน และให้คำปรึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกขณะปฏิบัติงาน การเป็นพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

โดยเทศบาลตำบลช้างซ้าย ได้มีการสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรม ในหลักสูตรที่หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น รวมถึงการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละปี เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด ตลอดระยะเวลาแต่ละปีงบประมาณ

๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ในส่วนของงบประมาณการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ เทศบาลตำบลช้างซ้าย

-การอบรมตามหลักสูตรสายงาน เฉลี่ยประมาณปีละ ๑๓๐,๐๐๐ บาท

-การอบรมพัฒนาศักยภาพฯ โครงการอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และ โครงการอบรมต่อต้านทุจริต ประมาณปีละ ๒๕๐,๐๐๐ บาท

-การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ในงานที่รับผิดชอบ เฉลี่ยประมาณปีละ ๒๗๕,๐๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น ปีละประมาณ ๖๓๐,๐๐๐ บาท

๖.การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

ปลัดเทศบาล

ให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

รองปลัดเทศบาล หลังจากเสร็จสิ้นการประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผนในวันนี้แล้ว ในส่วนของงานการเจ้าหน้าที่จะจัดเตรียมเอกสารเสนอความเห็นชอบ ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ และเพื่อให้ทันประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ครับ มีท่านใดจะสอบถามหรือมีข้อคิดเห็นอื่นๆไหมครับ

ประธาน ครับ หากไม่มีข้อสอบถาม ผมขอปิดประชุมครับ

ลงชื่อ

ปิยวรรณ

ผู้จัดรายการประชุม

(นางปิยวรรณ พูลสมบัติ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ

สมชาย

ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายธรรมรัตน์ สองแก้ว)

กรรมการและเลขานุการ

บทสรุป
การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน
ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม หรือแนวทางการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กร โดยทำการสำรวจในช่วงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ให้สอดคล้องกับภารกิจ และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลช้างซ้าย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ได้แสดงผลการวิเคราะห์ในทางสถิติและจัดลำดับความต้องการจากมากไปน้อย และการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ บุคลากรได้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร และสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลช้างซ้าย และความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลช้างซ้าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์รายละเอียดต่อไป

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๔๖ คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๕๒ คน จากทั้งหมด ๓ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน (คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔๖ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด) มีการกระจาย ข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดแบบสอบถาม ที่ใช้จัดเก็บข้อมูลมีทั้งหมด ๔ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลช้างซ้าย พบว่าผู้ที่ตอบแบบสำรวจเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙๑ ผู้ตอบแบบสำรวจเพศชาย มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๙ ช่วงอายุของผู้ที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุดอยู่ระหว่าง ๒๕ - ๒๙ ปี มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๗ ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี และ ๔๕ - ๔๙ ปี มีจำนวนช่วงอายุละ ๗ คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๒ ช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๔ ช่วงอายุ ๓๐ - ๓๔ ปี และ ๕๐ - ๕๔ ปี มีจำนวนช่วงอายุละ ๕ คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๗ ช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป มีจำนวนคือ ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๐ และช่วงอายุต่ำกว่า ๒๔ ปี มีจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๒ ระดับการศึกษาของของผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙๑ รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๗ ระดับ ปวส. จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๒ ระดับต่ำกว่า ปวช. จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕ และระดับปริญญาเอก ระดับปวช. มีจำนวนเท่ากันที่ระดับละ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๗ ในส่วนของประเภทบุคลากรของผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล

มีจำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมาคือพนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖๕ และพนักงานครูส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ ความต้องการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลช้างซ้าย สำนวณความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และแผนการพัฒนางานของบุคลากร โดยเรียงลำดับความสำคัญตามผลการสำรวจสูงสุดของความต้องการของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางาน ในแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงาน
๒. ความรู้เรื่องกฎหมาย
๓. ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๔. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
๕. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
๖. ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
๗. ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่นผลกระทบสิ่งแวดล้อม
๘. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
๙. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
๑๐. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
๑๑. ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๒. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
๑๓. ความรู้เรื่องการจัดการองค์กร
๑๔. ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
๑๕. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
๑๖. ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
๑๗. ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
๑๘. ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
๑๙. ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่

(๒) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๒. ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้
๓. ทักษะการประสานงาน
๔. ทักษะการบริหารข้อมูล
๕. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๖. ทักษะการบริหารโครงการ
๗. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
๘. ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์
๙. ทักษะการสืบสวน

(๓) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การทำงานเป็นทีม
๕. การบริการเป็นเลิศ
๖. การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
๗. ความสามารถในการพัฒนาคน
๘. การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
๙. การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
๑๐. การวางแผนและการจัดการ
๑๑. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
๑๒. ความคิดสร้างสรรค์
๑๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ
๑๔. การบริหารความเสี่ยง
๑๕. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
๑๖. การบริหารทรัพยากร
๑๗. การคิดเชิงกลยุทธ์
๑๘. ความเข้าใจในพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
๑๙. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
๒๐. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
๒๑. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น
๒๒. ศิลปะโน้มน้าวใจ
๒๓. การคิดวิเคราะห์
๒๔. การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
๒๕. การสร้างความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
๒๖. จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
๒๗. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
๒๘. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
๒๙. การกำกับติดตามสม่ำเสมอ
๓๐. การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย

จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาคำร้อยละความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น ได้ดังนี้

- ความต้องการความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๔๖ คน พบว่า เรื่องที่มีจำนวนความต้องการพัฒนาความรู้สูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นในงาน จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๕ ของเรื่องทั้งหมดที่บุคลากรต้องการพัฒนาความรู้ รองลงมาคือความรู้เรื่องกฎหมาย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๔ ของเรื่องทั้งหมดที่บุคลากรต้องการพัฒนาความรู้ และลำดับที่ ๓ คือ

ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๐ ของเรื่องทั้งหมดที่บุคลากรต้องการพัฒนาความรู้

- ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๔๖ คน พบว่า เรื่องที่มีจำนวนความต้องการพัฒนาทักษะสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๑ ของเรื่องทั้งหมดที่บุคลากรต้องการพัฒนาทักษะ รองลงมาคือทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้ จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ ของเรื่องทั้งหมดที่บุคลากรต้องการพัฒนาทักษะ และลำดับที่ ๓ คือทักษะการประสานงาน จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๔ ของเรื่องทั้งหมดที่บุคลากรต้องการพัฒนาทักษะ

- ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๔๖ คน พบว่า เรื่องที่มีจำนวนความต้องการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๗ ของเรื่องทั้งหมดที่บุคลากรต้องการพัฒนาสมรรถนะ รองลงมาคือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และเรื่องความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีจำนวนเท่ากัน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๘ ของเรื่องทั้งหมดที่บุคลากรต้องการพัฒนาสมรรถนะ และลำดับที่ ๓ คือการทำงานเป็นทีม จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๓ ของเรื่องทั้งหมดที่บุคลากรต้องการพัฒนาสมรรถนะ

- ช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๔๖ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีความต้องการฝึกอบรมในช่วงเดือนมกราคม – เดือนมีนาคม มีจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา เป็นช่วงเดือนตุลาคม – เดือนธันวาคม มีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และรองลงมาเป็นช่วงเดือนเมษายน – เดือนมิถุนายน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

- ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้ จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๔๖ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้ ๓ ชั่วโมง จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๘ รองลงมาคือระยะเวลา ๖ ชั่วโมง จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑๓ ระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๗ และระยะเวลา ๑๒ ชั่วโมง จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๒

- ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๔๖ คน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมดเห็นด้วยกับการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง จำนวน ๔๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๗.๘๓ และไม่เห็นด้วย จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๗

ตอนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๔๖ คน พบว่าความความผูกพันของบุคลากรท้องถิ่น อยู่ในระดับ ๔.๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๙ และมีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับ ๔.๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๒ สรุปเฉลี่ยรวมความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ๔.๓๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๑

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลช้างซ้าย มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาของเทศบาล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลให้มีความเข้มแข็ง ทนสม้ยอย่างยั่งยืน

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	12	26.09
หญิง	34	73.91
รวม	46	100.00

จำนวนบุคลากรปัจจุบัน	คิดเป็นร้อยละ
52	88.46

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๔ ปี	3	6.52
๒๕ - ๒๙ ปี	9	19.57
๓๐ - ๓๔ ปี	5	10.87
๓๕ - ๓๙ ปี	7	15.22
๔๐ - ๔๔ ปี	6	13.04
๔๕ - ๔๙ ปี	7	15.22
๕๐ - ๕๔ ปี	5	10.87
๕๕ ปี ขึ้นไป	4	8.70
รวม	46	100.00

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช.	2	4.35
ปวช.	1	2.17
ปวส.	3	6.52
ป.ตรี	34	73.91
ป.โท	5	10.87
ป.เอก	1	2.17
รวม	46	100.00

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ		1.4 ประเภท (ตอบเฉพาะข้าราชการ)	จำนวน
พนักงานครูส่วนท้องถิ่น	2	4.35		บริหารท้องถิ่น	2
พนักงานจ้าง	21	45.65		อำนวยความสะดวกท้องถิ่น	3
พนักงานส่วนท้องถิ่น	23	50.00		พนักงานครู	2
รวม	46	100.00		วิชาการ	12
				ทั่วไป	6
				รวม	25

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

1.ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
ความรู้ที่จำเป็นในงาน	22	20.75	47.83
ความรู้เรื่องกฎหมาย	17	16.04	36.96
ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	7	6.60	15.22
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	6	5.66	13.04
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	6	5.66	13.04
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network	6	5.66	13.04
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่นผลกระทบสิ่งแวดล้อม	5	4.72	10.87
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	5	4.72	10.87
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	4	3.77	8.70
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	4	3.77	8.70
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	4	3.77	8.70
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	4	3.77	8.70
ความรู้เรื่องการจัดการองค์กร	3	2.83	6.52
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	3	2.83	6.52
ความรู้เรื่องการจัดความรู้	2	1.89	4.35
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	2	1.89	4.35
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	2	1.89	4.35
ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	2	1.89	4.35
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่	2	1.89	4.35
รวม	106	100.00	
จำนวนคนตอบแบบสอบถาม	46		

2.ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	26	22.81	56.52
ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้	19	16.67	41.30
ทักษะการประสานงาน	16	14.04	34.78
ทักษะการบริหารข้อมูล	15	13.16	32.61
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	13	11.40	28.26
ทักษะการบริหารโครงการ	10	8.77	21.74
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	8	7.02	17.39
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	4	3.51	8.70
ทักษะการสืบสวน	3	2.63	6.52
รวม	114	100.00	
จำนวนคนตอบแบบสอบถาม	46		

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

3.ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
มุ่งผลสัมฤทธิ์	24	12.37	52.17
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	18	9.28	39.13
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	18	9.28	39.13
การทำงานเป็นทีม	15	7.73	32.61
การบริการเป็นเลิศ	13	6.70	28.26
การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	11	5.67	23.91
ความสามารถในการพัฒนาคน	9	4.64	19.57
การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	8	4.12	17.39
การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	7	3.61	15.22
การวางแผนและการจัดการ	6	3.09	13.04
ความสามารถในการเป็นผู้นำ	6	3.09	13.04
ความคิดสร้างสรรค์	6	3.09	13.04
การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ	5	2.58	10.87
การบริหารความเสี่ยง	5	2.58	10.87
ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	4	2.06	8.70
การบริหารทรัพยากร	4	2.06	8.70
การคิดเชิงกลยุทธ์	4	2.06	8.70
ความเข้าใจในพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	4	2.06	8.70
การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	3	1.55	6.52
ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	3	1.55	6.52
สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	3	1.55	6.52
ศิลปะโน้มน้าวใจ	3	1.55	6.52
การคิดวิเคราะห์	3	1.55	6.52
การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	2	1.03	4.35
การสร้างความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์	2	1.03	4.35
จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	2	1.03	4.35
การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	2	1.03	4.35
การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน	2	1.03	4.35
การกำกับติดตามสม่ำเสมอ	1	0.52	2.17
การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย	1	0.52	2.17
รวม	194	100.00	
จำนวนคนตอบแบบสอบถาม	46		

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๔.ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
งานธุรการและงานสารบรรณ	7	11.29	15.22
ซอฟต์แวร์ คอมพิวเตอร์ Ai เทคโนโลยี	6	9.68	13.04
งานแผน	5	8.06	10.87
ข้อระเบียบกฎหมาย วินัย ระเบียบ	5	8.06	10.87
งานพัฒนาคุณภาพการบริการ	3	4.84	6.52
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	3	4.84	6.52
การจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	2	3.23	4.35
งานบุคลากร	2	3.23	4.35
การคิดวิเคราะห์ การวางแผน การแก้ไขปัญหา	2	3.23	4.35
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	2	3.23	4.35
การทำงานการเงิน	1	1.61	2.17
แอปพลิเคชันเกี่ยวกับการลา	1	1.61	2.17
ระบบการลาออนไลน์	1	1.61	2.17
ระบบการขออนุมัติและรายงานการฝึกอบรม	1	1.61	2.17
บริหารงานทั่วไป	1	1.61	2.17
สวัสดิการ	1	1.61	2.17
งานการศึกษา	1	1.61	2.17
งานโยธา	1	1.61	2.17
ความรู้สายงานวิชาชีพ	1	1.61	2.17
ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1	1.61	2.17
ความรับผิดชอบ	1	1.61	2.17
ความร่วมมือ	1	1.61	2.17
ความสามัคคีในหมู่คณะ	1	1.61	2.17
งานข้อมูลสารสนเทศ	1	1.61	2.17
งานsmart city	1	1.61	2.17
การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	1	1.61	2.17
มุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1.61	2.17
ความสามารถเป็นผู้นำ	1	1.61	2.17
พัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่ๆ	1	1.61	2.17
งานพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1	1.61	2.17
งานพัฒนาการจัดการบริการสาธารณะและสวัสดิการสังคม	1	1.61	2.17
งานพัฒนารายได้	1	1.61	2.17
คุณธรรม จริยธรรม	1	1.61	2.17
งานพัฒนาชุมชน	1	1.61	2.17
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1.61	2.17
รวม	62	100.00	
จำนวนคนตอบแบบสอบถาม	46		

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๕. ช่วงระยะเดือนเหมาะสมและความสะดวกฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	22	47.83
เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	13	28.26
เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	5	10.87
เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	4	8.70
เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	2	4.35
รวม	46	100.00

๖. ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้	จำนวน	ร้อยละ
3 ชั่วโมง	20	43.48
6 ชั่วโมง	18	39.13
๑๘ ชั่วโมง	5	10.87
12 ชั่วโมง	3	6.52
รวม	46	100.00

๗. ควรมีการจัดอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	45	97.83
ไม่เห็นด้วย	1	2.17
รวม	46	100.00

๘. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร (ถ้ามี)
ฝึกทักษะการสื่อสารและประสานงาน: เน้นวิธีพูดคุย ชักถาม และทำความเข้าใจกับประชาชน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อแก้ปัญหาได้ตรงจุด
ศึกษาระเบียบที่ออกใหม่
ควรช่วยงานส่วนรวมให้มากกว่านี้
เน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ด้านความผูกพันต่องาน (บริหารท้องถิ่น)						
รายการ	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	ยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากอปท.ที่ตนทำงานอยู่	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	รู้สึกภาคภูมิใจในอปท.ของตนเอง	
มากที่สุด (5)	2	1	0	1	1	
มาก (4)	0	1	1	1	1	
ปานกลาง (3)	0	0	1	0	0	
น้อย (2)	0	0	0	0	0	
น้อยที่สุด (1)	0	0	0	0	0	
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	2	2	2	2	2	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย	5.00	4.50	3.50	4.50	4.50	4.40 88.00

ด้านความผูกพันต่อองค์กร (บริหารท้องถิ่น)						
รายการ	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความปลอดภัยของเรา	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อปท.	
มากที่สุด (5)	0	0	0	1	1	
มาก (4)	2	1	2	1	1	
ปานกลาง (3)	0	1	0	0	0	
น้อย (2)	0	0	0	0	0	
น้อยที่สุด (1)	0	0	0	0	0	
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	2	2	2	2	2	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย	4.00	3.50	4.00	4.50	4.50	4.10 82.00

ด้านความผูกพันต่องาน (อำนาจการท้องถิ่น)						
รายการ	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	ยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากอปท.ที่ตนทำงานอยู่	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	รู้สึกภาคภูมิใจในอปท.ของตนเอง	
มากที่สุด (5)	3	3	3	3	3	
มาก (4)	0	0	0	0	0	
ปานกลาง (3)	0	0	0	0	0	
น้อย (2)	0	0	0	0	0	
น้อยที่สุด (1)	0	0	0	0	0	
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	3	3	3	3	3	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00 100.00

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ด้านความผูกพันต่อองค์กร (อำนาจการท้องถิ่น)						
รายการ	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความ เป็นอยู่ของเรา	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ของตัวเรา	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นและสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของ อปท.	
มากที่สุด (5)	3	3	3	3	3	
มาก (4)	0	0	0	0	0	
ปานกลาง (3)	0	0	0	0	0	
น้อย (2)	0	0	0	0	0	
น้อยที่สุด (1)	0	0	0	0	0	
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	3	3	3	3	3	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00 100.00

ด้านความผูกพันต่องาน (วิชาการ)					
รายการ	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	ยินดีทุ่มเทพลักกาย พลังใจ และอุทิศ เวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการ ลาออกหรือโอนย้ายออกจากอปท.ที่ ตนทำงานอยู่	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	รู้สึกภาคภูมิใจในอปท.ของตนเอง
มากที่สุด (5)	5	6	3	2	7
มาก (4)	6	5	4	5	3
ปานกลาง (3)	1	1	3	4	2
น้อย (2)	0	0	1	1	0
น้อยที่สุด (1)	0	0	1	0	0
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	12	12	12	12	12
ค่าเฉลี่ย	4.33	4.42	3.58	3.67	4.42
					ร้อยละ 4.08 81.67

ด้านความผูกพันต่อองค์กร (วิชาการ)					
รายการ	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความ เป็นอยู่ของเรา	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ของตัวเรา	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นและสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของ อปท.
มากที่สุด (5)	3	5	5	4	5
มาก (4)	9	6	5	7	7
ปานกลาง (3)	0	1	2	1	0
น้อย (2)	0	0	0	0	0
น้อยที่สุด (1)	0	0	0	0	0
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	12	12	12	12	12
ค่าเฉลี่ย	4.25	4.33	4.25	4.25	4.42
					ร้อยละ 4.30 86.00

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ด้านความผูกพันต่องาน (ทั่วไป)						
รายการ	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	ยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากอปท.ที่ตนทำงานอยู่	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	รู้สึกภาคภูมิใจในอปท.ของตนเอง	
มากที่สุด (5)	2	2	4	3	4	
มาก (4)	3	3	1	2	2	
ปานกลาง (3)	1	1	1	1	0	
น้อย (2)	0	0	0	0	0	
น้อยที่สุด (1)	0	0	0	0	0	
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	6	6	6	6	6	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย	4.17	4.17	4.50	4.33	4.67	4.37 87.33

ด้านความผูกพันต่อองค์กร (ทั่วไป)					
รายการ	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความปลอดภัยของเรา	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อปท.
มากที่สุด (5)	2	4	3	3	4
มาก (4)	3	1	2	3	1
ปานกลาง (3)	1	1	1	0	1
น้อย (2)	0	0	0	0	0
น้อยที่สุด (1)	0	0	0	0	0
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	6	6	6	6	6
ค่าเฉลี่ย	4.17	4.50	4.33	4.50	4.50
					ร้อยละ 4.40 88.00

ด้านความผูกพันต่องาน (พนักงานครู)					
รายการ	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	ยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากอปท.ที่ตนทำงานอยู่	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	รู้สึกภาคภูมิใจในอปท.ของตนเอง
มากที่สุด (5)	1	1	1	0	1
มาก (4)	1	1	1	1	1
ปานกลาง (3)	0	0	0	0	0
น้อย (2)	0	0	0	0	0
น้อยที่สุด (1)	0	0	0	1	0
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	2	2	2	2	2
ค่าเฉลี่ย	4.50	4.50	4.50	2.50	4.50
					ร้อยละ 4.10 82.00

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ด้านความผูกพันต่อองค์กร (พนักงานครู)						
รายการ	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความ เป็นอยู่ของเรา	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ของตัวเรา	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นและสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของ อปท.	
มากที่สุด (5)	1	0	0	0	0	0
มาก (4)	1	1	1	2	2	
ปานกลาง (3)	0	1	1	0	0	
น้อย (2)	0	0	0	0	0	
น้อยที่สุด (1)	0	0	0	0	0	
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	2	2	2	2	2	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย	4.50	3.50	3.50	4.00	4.00	3.90 78.00

ด้านความผูกพันต่องาน (พนักงานจ้าง)					
รายการ	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	ยินดีทุ่มเทพลักกาย พลังใจ และอุทิศ เวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการ ลาออกหรือโอนย้ายออกจากอปท.ที่ ตนทำงานอยู่	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	รู้สึกภาคภูมิใจในอปท.ของตนเอง
มากที่สุด (5)	11	12	8	7	12
มาก (4)	8	7	7	10	8
ปานกลาง (3)	1	2	2	4	1
น้อย (2)	0	0	0	0	0
น้อยที่สุด (1)	1	0	4	0	0
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	21	21	21	21	21
ค่าเฉลี่ย	4.33	4.48	3.71	4.14	4.52
					ร้อยละ 4.24 84.76

ด้านความผูกพันต่อองค์กร (พนักงานจ้าง)					
รายการ	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความ เป็นอยู่ของเรา	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ของตัวเรา	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นและสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของ อปท.
มากที่สุด (5)	10	8	8	11	7
มาก (4)	8	11	11	10	13
ปานกลาง (3)	2	1	1	0	1
น้อย (2)	1	1	1	0	0
น้อยที่สุด (1)	0	0	0	0	0
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	21	21	21	21	21
ค่าเฉลี่ย	4.29	4.24	4.24	4.52	4.29
					ร้อยละ 4.31 86.29

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ของเทศบาลตำบลช้างซ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อ อปท. (ถ้ามี)
1.สร้างบรรยากาศที่ดีและอบอุ่น: ส่งเสริมความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ และระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลดความขัดแย้งและสร้างความรู้สึกเหมือนครอบครัวเดียวกัน
2.ความผูกพันเกิดจากความจริงใจในการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างมีส่วนร่วม

