



แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570–2572

ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

จัดทำโดย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล



ประกาศเทศบาลตำบลขามทะเลสอ
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลขามทะเลสอเรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายมานอน มะลิขาว)

นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลดอนศิลาดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๒.๑๐ ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลดอนศิลา

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ ตัวชี้วัด

๕.๔ บทสรุป

ภาคผนวก

๑. สำเนาประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๔. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการบริหารราชการสมัยใหม่ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงกำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายสำคัญขององค์กร โดยยึดหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีหลักการและเหตุผลสำคัญดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ สามารถเจริญก้าวหน้าตามผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตลอดจนมีมาตรการคุ้มครองบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ อันจะนำไปสู่การบริหารราชการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งและภารกิจขององค์กร รวมทั้งต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักสูตรและแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้มีระยะเวลาสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การปฏิรูประบบราชการ การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) การพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตลอดจนความผันผวนจากสถานการณ์โรคอุบัติใหม่และภัยพิบัติต่าง ๆ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงที ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งด้าน

ความรู้ ทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การบริหารจัดการข้อมูล การสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อรองรับการบริหารราชการแนวใหม่และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๕) เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ ภาระงาน อัตรากำลัง ความต้องการบุคลากร ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านเครื่องมือการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ SWOT Analysis, PESTEL Analysis, McKinsey ๗S Framework และการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทใกล้เคียง (Benchmarking) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล และรองรับการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น โดยยึดกรอบแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) และให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา แผนพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพสูง มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง องค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรดิจิทัลที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างยั่งยืน

๑.๒ วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการเปลี่ยนแปลงของบริบทการบริหารราชการสมัยใหม่ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์ และแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.) กำหนด

๒) เพื่อใช้เป็นกรอบและเครื่องมือในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริม และติดตามการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๓) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ผ่านกระบวนการประเมินสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติราชการ

๔) เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ ด้านกฎหมายและระเบียบราชการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการให้บริการประชาชน รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรม

จริยธรรม วินัย และจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล

๕) เพื่อพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การสร้างนวัตกรรม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๖) เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ ภารกิจ อัตรากำลัง และการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Human Resource Management : SHRM) รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต และสนับสนุนการขับเคลื่อนเทศบาลตำบลขามทะเลสอสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นการกำหนดกรอบ ทิศทาง และแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร โดยมีขอบเขตและแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑) กำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภารกิจของส่วนราชการ และความจำเป็นในการปฏิบัติงานตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) กำหนดให้บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอทุกประเภทตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารเทศบาลเห็นสมควร โดยครอบคลุมหลักสูตรสำคัญ ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม และหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานราชการสมัยใหม่

๓) กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและลักษณะงาน โดยเทศบาลตำบลขามทะเลสออาจดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายวิธีร่วมกัน เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การสอนงาน การให้คำปรึกษา การถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน การจัดการความรู้ และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้มีความชัดเจนเหมาะสม และสอดคล้องกับฐานะการคลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงหลักความจำเป็น ความประหยัด ความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร

๕) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร ผลการวิเคราะห์สมรรถนะ ช่องว่างทักษะ ความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ และผลการวิเคราะห์จาก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างตรงจุด สามารถยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในระยะ ๓ ปี ได้อย่างเหมาะสม

๖) กำหนดระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนารายบุคคล การวางแผน อัตรากำลัง การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในรอบถัดไป

๗) ส่งเสริมให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปในลักษณะต่อเนื่องและ ยั่งยืน โดยมุ่งสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วินัย และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารราชการและการให้บริการสาธารณะได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของ รัฐบาล นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้ นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของเทศบาลมาวิเคราะห์ร่วมกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจจริงขององค์กร โครงสร้างส่วนราชการ ปริมาณงาน และความจำเป็นในการให้บริการประชาชน โดยจำแนกภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๒) การพัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และระบบ

คมนาคมภายในเขตเทศบาล

๓) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชน

๔) การสาธารณูปการ และการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานของชุมชน

๕) การควบคุมอาคาร การผังเมือง และการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นไปตามกฎหมาย

๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปาเพื่อการอุปโภคบริโภคของประชาชน

๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

๙) การขนส่ง การจราจร และการวิศวกรรมจราจรในเขตเทศบาล ตามอำนาจหน้าที่ที่

เกี่ยวข้อง

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และ

ประชาชนในพื้นที่

๒) การจัดการและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาปฐมวัย

- ๓) การส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเพื่อสุขภาพของประชาชน
- ๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และการส่งเสริมสุขภาพประชาชน
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดการขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๖) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนกลุ่มเปราะบาง
- ๗) การส่งเสริมอาชีพ การฝึกอาชีพ และการพัฒนารายได้ของประชาชน
- ๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่ประชุมอบรมประชาชน
- ๙) การจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของประชาชนตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดภัยพิบัติหรือเหตุสาธารณภัย
- ๔) การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๕) การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน ตลาด ถนน ทางเท้า ที่สาธารณะ และสถานที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และระบบสนับสนุนการดับเพลิง การกู้ชีพ กู้ภัย และการป้องกันภัยในพื้นที่
- ๗) การบังคับใช้เทศบัญญัติ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนดำเนินงาน แผนงบประมาณ และการติดตามประเมินผลแผนงานโครงการ
- ๒) การประสานแผนพัฒนากับหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- ๓) การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรม และกิจกรรมทางเศรษฐกิจในพื้นที่
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว แหล่งเรียนรู้ พื้นที่นันทนาการ และอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
- ๕) การส่งเสริมตลาด ชุมชนเศรษฐกิจฐานราก และการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกิจกรรมที่สร้างรายได้แก่ประชาชน
- ๖) การใช้ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการวางแผน การบริหารโครงการ และการตัดสินใจของผู้บริหาร

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อย่างเหมาะสม
- ๒) การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษต่าง ๆ
- ๓) การส่งเสริมการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสิ่งแวดล้อมที่ดีของชุมชน
- ๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) การเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังแวดล้อม ภัยแล้ง น้ำท่วม ฝุ่นละออง มลพิษ และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริม สนับสนุน และทำนุบำรุงศาสนา
- ๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมสำคัญของชุมชน
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของประชาชนในท้องถิ่น
- ๕) การจัดการศึกษา การเรียนรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอัตลักษณ์ของชุมชน
- ๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็ก เยาวชน และประชาชนในการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การบริหารราชการทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ และงานสนับสนุนการบริหารขององค์กร
- ๒) การบริหารงบประมาณ การเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการบริหารทรัพย์สินของเทศบาล
- ๓) การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ
- ๔) การสนับสนุนการปฏิบัติงานของสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร ส่วนราชการภายในเทศบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๕) การประสานและให้ความร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- ๖) การให้บริการแก่ประชาชน เอกชน ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของเทศบาล

๗) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารราชการ และการพัฒนาระบบบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และทันสมัย

๘) การพัฒนาระบบสารสนเทศ การบริหารข้อมูล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการให้บริการประชาชน

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีภารกิจที่หลากหลายครอบคลุมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การรักษาความสงบเรียบร้อย การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ตลอดจนการบริหารจัดการองค์กรและการให้บริการประชาชน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับแผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วน ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ปริมาณงาน ความพร้อมของอัตรากำลัง และศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคได้แก่ การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ปลอดภัย สะดวก และเพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชน

๒. การสาธารณสุข การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการควบคุมโรคได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การเฝ้าระวังโรค การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ ตลอดจนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพของประชาชน

๓. การจัดการศึกษา การพัฒนาเด็ก เยาวชน และคุณภาพชีวิตประชาชนได้แก่ การจัดการศึกษาและการส่งเสริมการเรียนรู้ การสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การส่งเสริมเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเปราะบาง รวมทั้งการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนได้แก่ การเตรียมความพร้อมด้านการป้องกันภัย การช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดสาธารณภัย การจัดหาและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕. การบริหารจัดการองค์กร การให้บริการประชาชน และการพัฒนาระบบราชการท้องถิ่นได้แก่ การบริหารงานทั่วไป งานบุคคล งานงบประมาณ งานการเงินการคลัง งานพัสดุ งานนิติการ งานแผน และงบประมาณ การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการพัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และทันสมัย

(๒) การกิจรอง

๑. การส่งเสริมอาชีพ เศรษฐกิจชุมชน และการเพิ่มรายได้ของประชาชนได้แก่ การฝึกอาชีพ การสนับสนุนกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน และการส่งเสริมกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

๒. การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้แก่ การทำนุบำรุงศาสนา การส่งเสริมกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอัตลักษณ์ของชุมชน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความสามัคคีในพื้นที่

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว แหล่งเรียนรู้ และพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวหรือแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ การบำรุงรักษาสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และพื้นที่กิจกรรมของประชาชน เช่น พื้นที่สาธารณะและแหล่งน้ำสำคัญของชุมชน

๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาสีเขียว การเพิ่มพื้นที่สีเขียว การอนุรักษ์แหล่งน้ำ การลดปัญหาขยะ มลพิษ ฝุ่นละออง น้ำท่วม ภัยแล้ง และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการพัฒนาท้องถิ่นได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การติดตามประเมินผล การเสนอปัญหาและความต้องการของชุมชน ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากการกำหนดภารกิจหลักและการกิจรองดังกล่าว เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและการกิจสนับสนุน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ทั้งในด้านการให้บริการประชาชน การพัฒนาองค์กร และการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ที่สะท้อนสภาพกำลังคน ความต้องการในการพัฒนา และระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ภารกิจตามกฎหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการในยุคดิจิทัล

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยมีบุคลากรตอบแบบสำรวจจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด การสำรวจครอบคลุมทั้งข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ความต้องการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางาน ความเหมาะสมของรูปแบบและระยะเวลาในการฝึกอบรม ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ผลการสำรวจดังกล่าวได้นำมาวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถสะท้อนสภาพกำลังคน (Workforce Profile) ศักยภาพของบุคลากร ช่องว่างในการพัฒนา (Competency Gap) และแนวโน้มความต้องการในการพัฒนาของ

บุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การกำหนดหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับความรับผิดชอบ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรแต่ละประเภท รวมทั้งสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจภาครัฐ เทคโนโลยีดิจิทัล และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลยังมุ่งเน้นการเชื่อมโยงผลการสำรวจกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Human Resource Management) โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) การพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) การพัฒนาศักยภาพผู้นำ (Leadership Development) การถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้อย่างเป็นรูปธรรม

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น ๘ ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร (๒) การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาด้านความรู้ (๓) การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ (๔) การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะ (๕) การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนางาน (๖) การวิเคราะห์รูปแบบและความเหมาะสมของการจัดฝึกอบรม (๗) การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และ (๘) การวิเคราะห์ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย มาตรการ และโครงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน

๒.๓.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะและโครงสร้างของกำลังคน (Workforce Profile) ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเตรียมความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการวิเคราะห์ครอบคลุมข้อมูลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่ง และสายงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

ตารางที่ ๒.๑ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จำแนกตามเพศ

ลำดับ	เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ชาย	๑๙	๔๓.๑๘
๒	หญิง	๒๕	๕๖.๘๒
	รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒.๒ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จำแนกตามช่วงอายุ

ลำดับ	ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	๓๐ - ๓๔ ปี	๖	๑๓.๖๔
๒	๓๕ - ๓๙ ปี	๔	๙.๐๙
๓	๔๐ - ๔๔ ปี	๑๐	๒๒.๗๓
๔	๔๕ - ๔๙ ปี	๙	๒๐.๔๕
๕	๕๐ - ๕๔ ปี	๙	๒๐.๔๕
๖	๕๕ - ๖๐ ปี	๖	๑๓.๖๔
	รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒.๓ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จำแนกตามระดับการศึกษา

ลำดับ	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	๒	๔.๕๕
๒	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๕	๑๑.๓๖
๓	ปริญญาตรี	๒๘	๖๓.๖๔
๔	ปริญญาโท	๘	๑๘.๑๘
๕	ปริญญาเอก	๑	๒.๒๗
	รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒.๔ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔	๗๗.๒๗
๒	ลูกจ้างประจำ	๑	๒.๒๗
๓	พนักงานจ้าง	๙	๒๐.๔๖
	รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒.๕ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
(เฉพาะข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	บริหารท้องถิ่น	๑	๒.๙๔
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๖	๑๗.๖๕
๓	วิชาการ	๑๖	๔๗.๐๖
๔	ทั่วไป	๑๑	๓๒.๓๕
	รวม	๓๔	๑๐๐.๐๐

จากข้อมูลทั่วไปของบุคลากร พบว่าเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีโครงสร้างกำลังคนที่มีความสมดุลและหลากหลาย ทั้งในด้านเพศ ช่วงวัย คุณวุฒิการศึกษา และลักษณะการจ้างงาน ส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการผสมผสานองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถของบุคลากรแต่ละกลุ่มเข้าด้วยกันได้อย่างเหมาะสม โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมขององค์กรในการรองรับภารกิจที่มีความหลากหลาย ตั้งแต่งานด้านการบริหารราชการ งานบริการประชาชน งานวิชาการ งานควบคุมกฎหมาย งานช่าง งานสาธารณสุข งานสวัสดิการสังคม ตลอดจนภารกิจด้านการศึกษาและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งล้วนเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกำลังคนในเชิงโครงสร้าง พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ มีความรู้ ความชำนาญ และมีความเข้าใจระบบงานขององค์กรเป็นอย่างดี ขณะเดียวกันองค์กรยังมีบุคลากรรุ่นใหม่ที่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เทศบาลมีศักยภาพในการสร้างความต่อเนื่องระหว่างการส่งสริมประสบการณ์ของบุคลากรรุ่นเดิมกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรุ่นใหม่ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงของระบบราชการในระยะยาว อย่างไรก็ตาม จากการที่มีบุคลากรบางส่วนอยู่ในช่วงใกล้เกษียณอายุราชการ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) การถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) และการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อให้การปฏิบัติราชการสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ลดผลกระทบจากการสูญเสียบุคลากรที่มีประสบการณ์ และรักษาองค์ความรู้สำคัญขององค์กรไว้ได้อย่างเป็นระบบ ในด้านคุณวุฒิการศึกษา พบว่าบุคลากรของเทศบาลมีพื้นฐานทางวิชาการที่เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละตำแหน่ง โดยบุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา ขณะเดียวกันยังมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนซึ่งมีคุณวุฒิในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อันสะท้อนถึงความหลากหลายของกำลังคนที่รองรับทั้งงานบริหาร งานวิชาการ งานบริการ และงานปฏิบัติการ การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรจึงควรมุ่งเน้นการต่อยอดองค์ความรู้เฉพาะด้าน การเสริมสร้างทักษะด้านกฎหมายระเบียบราชการ เทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อวิเคราะห์ตามประเภทบุคลากร พบว่าเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีการบริหารกำลังคนที่ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งแต่ละกลุ่มมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันแต่เชื่อมโยงกันในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร พนักงานเทศบาลทำหน้าที่เป็นกำลังหลักด้านการบริหาร การวิเคราะห์ และการกำหนดนโยบาย ส่วนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการให้บริการประชาชนและการดำเนินงานภาคปฏิบัติ ส่งผลให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และศักยภาพของบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อให้การพัฒนาเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและต่อบุคลากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง สำหรับโครงสร้างประเภทตำแหน่ง พบว่ามีทั้งตำแหน่งบริหารท้องถิ่น อำเภวยกเว้นท้องถิ่น วิชาการ และทั่วไป ซึ่งสะท้อนถึงโครงสร้างองค์กรที่ครอบคลุมทุกระดับของการบริหารราชการ โดยเฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการที่เป็นกำลังสำคัญในการวิเคราะห์วางแผน และขับเคลื่อนนโยบายของเทศบาล ขณะที่ตำแหน่งประเภททั่วไปมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนโดยตรง ส่วนตำแหน่งประเภทอำเภวยกเว้นและบริหารท้องถิ่นเป็นกลไกหลักในการกำหนดทิศทางการองค์กร ควบคุม กำกับ และติดตามผลการดำเนินงาน ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรควรยึดหลัก **Position-based Development** และ **Competency-based Development** โดยกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และระดับความรับผิดชอบของแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในสายอาชีพและการรองรับภารกิจที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาในระดับสายงาน พบว่าบุคลากรของเทศบาลกระจายตัวอยู่ในสายงานที่ครอบคลุมทุกภารกิจตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยมีทั้งสายงานด้านการบริหาร งานวิชาการ งานบริการ งานช่าง งานสาธารณสุข งานสวัสดิการสังคม งานการศึกษา งานทะเบียน งานการคลัง และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมขององค์กรในการรองรับการให้บริการประชาชนในทุกมิติ อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่าหลายสายงานมีผู้ปฏิบัติงานเพียงหนึ่งอัตรา ทำให้บุคลากรแต่ละคนมีบทบาทสำคัญต่อความต่อเนื่องของภารกิจ หากเกิดการโยกย้าย การเกษียณอายุราชการ หรือการว่างของตำแหน่ง อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้ ดังนั้น เทศบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล (HR Risk Management) การพัฒนาบุคลากรทดแทน การหมุนเวียนเรียนรู้งาน (Job Rotation) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และการบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความต่อเนื่องของการปฏิบัติราชการและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการพึ่งพาศักยภาพบุคคล โดยภาพรวม การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสะท้อนให้เห็นว่าเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีโครงสร้างกำลังคนที่มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ทั้งด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์ ประเภทตำแหน่ง และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่ในขณะเดียวกันก็มีความท้าทายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชน ตลอดจนความเสี่ยงจากการที่หลายสายงานมีผู้ปฏิบัติงานเพียงหนึ่งอัตรา ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปีของเทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาทักษะดิจิทัล การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสมรรถนะสูง โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒.๓.๒ การวิเคราะห์ความต้องการด้านความรู้ของบุคลากร

การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการบริหารงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเกี่ยวข้องกับภารกิจที่หลากหลาย ทั้งด้านการบริหารราชการ การเงินการคลัง การพัสดุ การบริหารงานบุคคล งานช่าง งานสาธารณสุข งานสวัสดิการสังคม งานการศึกษา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการให้บริการประชาชน ซึ่งล้วนอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ และนโยบายของภาครัฐที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การพัฒนาความรู้ของบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติราชการ และยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากร เพื่อนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ภารกิจขององค์กร และทิศทางการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยเรียงลำดับความต้องการจากผลการสำรวจของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร

ตารางที่ ๒.๖ ความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ลำดับ	ประเด็นความรู้ที่ต้องการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ความรู้ที่จำเป็นในงาน	๓๒	๗๒.๗๓
๒	ความรู้เรื่องกฎหมาย	๒๔	๕๔.๕๕
๓	ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๑๒	๒๗.๒๗
๔	ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	๘	๑๘.๑๘
๕	ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๘	๑๘.๑๘
๖	ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๗	๑๕.๙๑
๗	ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	๗	๑๕.๙๑
๘	ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๖	๑๓.๖๔
๙	ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๖	๑๓.๖๔
๑๐	ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๓	๖.๘๒
๑๑	ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	๓	๖.๘๒
๑๒	ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓	๖.๘๒
๑๓	ความรู้เรื่องระบบบริหารงานคลัง	๓	๖.๘๒
๑๔	ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๒	๔.๕๕
๑๕	ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๒	๔.๕๕
๑๖	ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคคล	๒	๔.๕๕
๑๗	ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	๒	๔.๕๕
๑๘	ความรู้เรื่องการสื่อสารสาธารณะ	๑	๒.๒๗
๑๙	ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware, Software และ Network	๑	๒.๒๗

ที่มา : ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากรและ ความผูกพันของบุคลากร เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒)

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๔ คน สามารถเลือกได้ไม่เกินคนละ ๓ ข้อ จึงมีคำตอบรวม ๑๓๒

คำตอบ และเนื่องจากเป็นคำถามที่เลือกตอบได้หลายข้อ ผลรวมของร้อยละจึงมากกว่า ๑๐๐

สามอันดับสูงสุดที่ต้องนำไปกำหนดเป็นประเด็นหลักในแผน คือ **ความรู้ที่จำเป็นในงาน ร้อยละ ๗๒.๗๓** **ความรู้เรื่องกฎหมาย ร้อยละ ๕๔.๕๕** และ **ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ร้อยละ ๒๗.๒๗**

จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้โดยตรง โดย **ความรู้ที่จำเป็นในงาน** มีผู้เลือกมากที่สุด จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๗๓ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ลดข้อผิดพลาด และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ **ความรู้เรื่องกฎหมาย** จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๕ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อันเป็นปัจจัยสำคัญในการ

บริหารราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่วน ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและ ฎระเบียบพัสดุ มีผู้เลือกจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗ สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายเงินของภาครัฐ และการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ รวมถึงหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ บุคลากรยังให้ความสำคัญกับ ความรู้ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ และ ความรู้ด้านการติดตามและประเมินผล ซึ่งมีผู้เลือก เท่ากัน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ รองลงมา ได้แก่ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร และ ความรู้ เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ ซึ่งมีผู้เลือกจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๑ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความ ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร การวางแผน การบริหารผลสัมฤทธิ์ และ การบริหารงบประมาณ เพื่อให้สามารถรองรับการบริหารราชการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และ ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าความต้องการด้านความรู้ของบุคลากรส่วนใหญ่เป็น องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ทั้งด้านกฎหมาย การบริหารงานภาครัฐ การวางแผน การบริหาร งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความตระหนักในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของ ภาครัฐ ตลอดจนสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในระยะ ๓ ปี โดย มุ่งเน้นการพัฒนา องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Essential Knowledge) ควบคู่กับการพัฒนาความรู้ด้าน กฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงบประมาณ การจัดทำแผน การติดตามและประเมินผล และการบริหาร จัดการองค์กร รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Sharing) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๒.๓.๓ การวิเคราะห์ความต้องการด้านทักษะของบุคลากร

การพัฒนาทักษะ (Skill Development) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ เนื่องจากทักษะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร และสามารถปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการบริหารราชการสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นซึ่งมีภารกิจหลากหลายทั้งด้านการบริหารราชการ การให้บริการประชาชน การพัฒนาท้องถิ่น และการบูร ณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความ รับผิดชอบ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการสำรวจความ ต้องการพัฒนาด้านทักษะของบุคลากร เพื่อนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนด แนวทางพัฒนาบุคลากรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ภารกิจ ขององค์กร และทิศทางการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยผลการวิเคราะห์ความต้องการด้านทักษะของบุคลากร เทศบาลตำบลขามทะเลสอ แสดงดังตารางที่ ๒.๗

ตารางที่ ๒.๗ ความต้องการพัฒนาด้านทักษะของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ลำดับ	ประเด็นทักษะที่ต้องการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๓๐	๖๘.๑๘
๒	ทักษะการบริหารข้อมูล	๒๑	๔๗.๗๓
๓	ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้	๒๐	๔๕.๔๕
๔	ทักษะการบริหารโครงการ	๑๖	๓๖.๓๖
๕	ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๑๖	๓๖.๓๖
๖	ทักษะการประสานงาน	๑๓	๒๙.๕๕
๗	ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๘	๑๘.๑๘
๘	ทักษะในการสืบสวน	๖	๑๓.๖๔
๙	ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	๒	๔.๕๕

ที่มา : ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านทักษะของบุคลากรและความผูกพันของบุคลากร เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๔ คน สามารถเลือกได้ไม่เกินคนละ ๓ ทักษะ รวมทั้งสิ้น ๑๓๒ คำตอบ เนื่องจากเป็นคำถามที่เลือกตอบได้หลายข้อ ผลรวมของร้อยละจึงมากกว่า ๑๐๐

จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านทักษะของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการข้อมูล โดย ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ได้รับความต้องการสูงสุด จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑๘ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้โปรแกรมสำนักงาน การจัดการข้อมูล การปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการให้บริการประชาชนผ่านระบบดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาระบบราชการดิจิทัล (Digital Government) และแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล รองลงมา ได้แก่ ทักษะการบริหารข้อมูล จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๓ และ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๕ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการรวบรวม วิเคราะห์ จัดเก็บ และนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ให้แก่ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และประชาชนได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ อันเป็นทักษะที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันซึ่งขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-driven Organization) นอกจากนี้ ทักษะการบริหารโครงการ และ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน มีผู้เลือกเท่ากัน จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๖ สะท้อนถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพในการวางแผน การบริหารโครงการ การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามหลักวิชาการ รองลงมา ได้แก่ ทักษะการประสานงาน จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๕ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการสร้างความร่วมมือกับภาคประชาชนและเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ มีผู้เลือกจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ ขณะที่ ทักษะในการสืบสวน มีผู้เลือกจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๔ และ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ มีผู้เลือกจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๕ ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะด้านที่มีความจำเป็นสำหรับบุคลากร

บางตำแหน่งตามลักษณะภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ จึงควรจัดให้มีการพัฒนาในลักษณะเฉพาะกลุ่ม (Specific Training) เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของแต่ละสายงาน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีความต้องการพัฒนาทักษะที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการข้อมูล การสื่อสารและการนำเสนอข้อมูล ตลอดจนการบริหารโครงการและการจัดทำรายงาน ซึ่งล้วนเป็นทักษะสำคัญที่สนับสนุนการบริหารราชการสมัยใหม่และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในระยะ ๓ ปี จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ (Management Skills) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) และทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Skills) รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และการพัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่ง เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒.๓.๔ การวิเคราะห์ความต้องการด้านสมรรถนะของบุคลากร

การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป้าหมายขององค์กร โดยสมรรถนะเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Behavior) ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเสริมสร้างทัศนคติ จริยธรรม ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการบริหารราชการสมัยใหม่ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะของบุคลากร เพื่อนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๖๒) ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) อันจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มคุณภาพการให้บริการประชาชน และสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการวิเคราะห์ความต้องการด้านสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ แสดงดังตารางที่ ๒.๘

ตารางที่ ๒.๘ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ลำดับ	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	๒๐	๔๕.๔๕
๒	การทำงานเป็นทีม	๑๗	๓๘.๖๔
๓	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๑๖	๓๖.๓๖
๓	มุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๖	๓๖.๓๖
๕	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๑๕	๓๔.๐๙
๖	ความสามารถในการพัฒนานคน	๑๒	๒๗.๒๗
๗	ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๑๐	๒๒.๗๓
๘	การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	๙	๒๐.๔๕

ลำดับ	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๙	การคิดเชิงกลยุทธ์	๘	๑๘.๑๘
๙	การบริการเป็นเลิศ	๘	๑๘.๑๘
๑๑	การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	๗	๑๕.๙๑
๑๑	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๗	๑๕.๙๑
๑๓	การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	๕	๑๑.๓๖
๑๓	การบริหารความเสี่ยง	๕	๑๑.๓๖
๑๕	การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	๔	๙.๐๙
๑๕	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๔	๙.๐๙
๑๕	การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๔	๙.๐๙
๑๘	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	๓	๖.๘๒
๑๘	การคิดวิเคราะห์	๓	๖.๘๒
๑๘	การวางแผนและการจัดการ	๓	๖.๘๒
๑๘	การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	๓	๖.๘๒
๒๒	ความเข้าใจผู้อื่นและการตอบสนองอย่างสร้างสรรค์	๒	๔.๕๕
๒๒	การบริหารทรัพยากร	๒	๔.๕๕
๒๒	การวิเคราะห์และบูรณาการ	๒	๔.๕๕
๒๒	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒	๔.๕๕
๒๒	ความคิดสร้างสรรค์	๒	๔.๕๕
๒๗	ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๑	๒.๒๗

จากการวิเคราะห์ผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดย การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ เป็นสมรรถนะที่มีความต้องการพัฒนาสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานที่สามารถวิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ และแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ควบคู่กับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้าน ความสามารถในการพัฒนาคน ความสามารถในการเป็นผู้นำ การคิดเชิงกลยุทธ์ การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก การบริการเป็นเลิศ และการค้นหาและบริหารจัดการข้อมูล ในระดับที่สูงเช่นกัน ซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มการบริหารราชการสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการบริหารจัดการ การสร้างภาวะผู้นำ การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และการพัฒนาคุณภาพการ

ให้บริการประชาชน ตลอดจนการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี กฎหมาย และนโยบายภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในระยะ ๓ ปี ควรมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพด้านการแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาภาวะผู้นำ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการบริหารจัดการข้อมูล พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร การพัฒนาศักยภาพผ่านระบบดิจิทัล และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการ และสามารถยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒.๓.๕ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนางานของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร จำเป็นต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงานที่บุคลากรรับผิดชอบโดยตรง เนื่องจากแต่ละตำแหน่งมีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนสมรรถนะเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน การกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรจึงควรอาศัยข้อมูลความต้องการที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้การพัฒนาตอบสนองต่อภารกิจของแต่ละส่วนราชการ และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการและการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนางานของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนระบุประเภทของงานหรือภารกิจที่ประสงค์จะได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อสะท้อนความต้องการที่แท้จริงในการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง งานเฉพาะด้านของแต่ละกอง/ฝ่าย ตลอดจนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐในยุคดิจิทัล ซึ่งผลการสำรวจดังกล่าวจะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนารายบุคคล และกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนางานของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ แสดงดังตารางที่ ๒.๙

ตารางที่ ๒.๙ ความต้องการพัฒนางานของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ลำดับ	ความต้องการพัฒนางาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ
๑	งานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๙	๒๐.๔๕	๑
๒	งานนิติการ	๖	๑๓.๖๔	๒
๓	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	๖.๘๒	๓
๔	งานจัดเก็บรายได้	๒	๔.๕๕	๔
๕	งานเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย	๒	๔.๕๕	๔
๖	งานพัสดุ/การจัดซื้อจัดจ้าง	๒	๔.๕๕	๔
๗	งานด้านชุมชนและพัฒนาชุมชน	๒	๔.๕๕	๔
๘	งานการเจ้าหน้าที่	๑	๒.๒๗	๘
๙	งานการเงินและบัญชี	๑	๒.๒๗	๘
๑๐	พัฒนาระบบงานเฉพาะตำแหน่ง	๑	๒.๒๗	๘

ลำดับ	ความต้องการพัฒนางาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ
๑๑	งานเทคนิค	๑	๒.๒๗	๘
๑๒	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๒.๒๗	๘
๑๓	งานธุรการ	๑	๒.๒๗	๘
๑๔	พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ	๑	๒.๒๗	๘
๑๕	งานด้านสันติภาพ	๑	๒.๒๗	๘
๑๖	การทำงานเป็นทีม	๑	๒.๒๗	๘
๑๗	พัฒนาทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์	๑	๒.๒๗	๘
๑๘	พัฒนาทักษะด้านงานไฟฟ้า	๑	๒.๒๗	๘
๑๙	งานป้องกันและระงับอัคคีภัย	๑	๒.๒๗	๘
๒๐	พัฒนาด้านการสื่อสาร	๑	๒.๒๗	๘
๒๑	งานประชาสัมพันธ์	๑	๒.๒๗	๘
๒๒	งานบริหารงานคลัง	๑	๒.๒๗	๘
๒๓	งานด้านการศึกษา	๑	๒.๒๗	๘
๒๔	งานการคลัง	๑	๒.๒๗	๘
๒๕	งานทะเบียนและบัตร	๑	๒.๒๗	๘

จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนางานของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนางานตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายโดยตรง โดยเฉพาะ งานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งได้รับความต้องการสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะสายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดหน้าที่ และหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด ตลอดจนสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายภาครัฐที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ได้แก่ งานนิติการ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับการตีความกฎหมาย การจัดทำนิติกรรมสัญญา การดำเนินคดี การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักนิติธรรม เพื่อลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติราชการและเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงานขององค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนางานด้าน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดเก็บรายได้ งานพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง งานด้านเด็กปฐมวัย และงานพัฒนาชุมชน ในระดับที่น่าสนใจ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสายงานเฉพาะด้านที่มีบทบาทสำคัญต่อการให้บริการประชาชนและการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาล ทั้งในด้านการจัดเก็บรายได้ การบริหารงบประมาณ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา การป้องกันสาธารณภัย และการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน ยังมีบุคลากรบางส่วนเสนอความต้องการพัฒนาในประเด็นเฉพาะ เช่น การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ การใช้คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร งานไฟฟ้า งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียนและบัตร งานบริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งแม้จะมีจำนวนผู้เลือกไม่มาก แต่ล้วนเป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการและการให้บริการ

ประชาชนในแต่ละด้าน สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลายตามลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) ควรมุ่งเน้นการพัฒนาตามภารกิจและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Functional Development) ควบคู่กับการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละสายงาน โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมด้านกฎหมาย งานนิติการ การบริหารงานตามมาตรฐานตำแหน่ง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การบริหารรายได้ การพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนการพัฒนางานบริการประชาชน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) และรองรับการบริหารราชการท้องถิ่นในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

๒.๓.๖ การวิเคราะห์ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากร

การกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากช่วงเวลาที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาได้อย่างทั่วถึง โดยไม่ส่งผลกระทบต่อภารกิจประจำ การให้บริการประชาชน และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กร ทั้งยังช่วยให้การบริหารงบประมาณ การจัดทำแผนการฝึกอบรม และการบริหารอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) ให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน และรอบการดำเนินโครงการของเทศบาล ตลอดจนสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ลดผลกระทบต่อภารกิจประจำ และเพิ่มโอกาสให้บุคลากรทุกสายงานสามารถเข้าร่วมการพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องผลการวิเคราะห์ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ แสดงดังตารางที่ ๒.๑๐

ตารางที่ ๒.๑๐ ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ลำดับ	ช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ
๑	เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	๑๘	๔๐.๙๑	๑
๒	เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	๑๓	๒๙.๕๕	๒
๓	เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	๘	๑๘.๑๘	๓
๔	เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	๕	๑๑.๓๖	๔
รวม	ผู้ตอบแบบสำรวจ	๔๔	๑๐๐.๐๐	-

จากผลการสำรวจช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าช่วง เดือนมกราคม-เดือนมีนาคม เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เดือนตุลาคม-เดือนธันวาคม เดือนเมษายน-เดือนมิถุนายน และเดือนกรกฎาคม-เดือนกันยายน ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความต้องการเข้ารับการพัฒนาใน

ช่วงเวลาที่กระทบต่อการกิจหลักของหน่วยงาน และสามารถบริหารจัดการภาระงานควบคู่กับการเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ การที่บุคลากรส่วนใหญ่เลือกช่วง เดือนมกราคม–เดือนมีนาคม อาจเนื่องมาจากเป็นช่วงเริ่มต้นปีงบประมาณที่หลายหน่วยงานได้กำหนดแผนการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้แล้ว อีกทั้งภารกิจบางด้านยังไม่เข้าสู่ช่วงเร่งรัดของการดำเนินโครงการ จึงเอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานประจำ ขณะที่ช่วง เดือนตุลาคม–เดือนธันวาคม ก็ได้รับความนิยมในระดับสูง เนื่องจากเป็นช่วงเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่ ซึ่งหน่วยงานสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินโครงการฝึกอบรมได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตลอดปีงบประมาณได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สำหรับช่วง เดือนเมษายน–เดือนมิถุนายน และ เดือนกรกฎาคม–เดือนกันยายน แม้จะมีผู้เลือกในสัดส่วนที่น้อยกว่า แต่ยังคงสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนมีความพร้อมในการเข้ารับการพัฒนาในช่วงเวลาดังกล่าว ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะภารกิจ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามลักษณะงานและรอบการดำเนินโครงการของแต่ละกองหรือฝ่าย

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับช่วงเวลาที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมในการเข้ารับการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมในช่วงเดือนมกราคม–เดือนมีนาคม และเดือนตุลาคม–เดือนธันวาคมเป็นลำดับแรก ควบคู่กับการกระจายกิจกรรมพัฒนาไปยังช่วงเวลาอื่นตามความเหมาะสมของภารกิจแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง ไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานประจำ และสนับสนุนการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒.๓.๗ การวิเคราะห์ระยะเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากร

การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากระยะเวลาของหลักสูตรมีผลต่อการเรียนรู้ การนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ และโอกาสในการเข้าร่วมของบุคลากร หากกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้ารับการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานประจำและการให้บริการประชาชน อีกทั้งยังช่วยให้หน่วยงานสามารถบริหารจัดการอัตรากำลัง งบประมาณ และแผนการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนา เพื่อนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดรูปแบบ ระยะเวลา และแนวทางการจัดฝึกอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความพร้อมของบุคลากรแต่ละสายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๖๒) สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ผลการวิเคราะห์ระยะเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ แสดงดังตารางที่ ๒.๑๑

ตารางที่ ๒.๑๑ ระยะเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ลำดับ	ระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับความสำคัญ
๑	๖ ชั่วโมง	๑๗	๓๘.๖๔	๑
๒	๑๒ ชั่วโมง	๑๔	๓๑.๘๒	๒
๓	๓ ชั่วโมง	๑๐	๒๒.๗๓	๓
๔	๑๘ ชั่วโมง	๓	๖.๘๒	๔
รวม	ผู้ตอบแบบสำรวจ	๔๔	๑๐๐.๐๐	-

จากผลการสำรวจระยะเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระยะเวลาการฝึกอบรม ๖ ชั่วโมง มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ๑๒ ชั่วโมง ๓ ชั่วโมง และ ๑๘ ชั่วโมง ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการเข้ารับการพัฒนาในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้นที่สามารถเรียนรู้เนื้อหาได้อย่างครบถ้วนภายในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำและการให้บริการประชาชนมากเกินไป ทั้งนี้ การที่บุคลากรส่วนใหญ่เลือกหลักสูตรระยะเวลา ๖ ชั่วโมง แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาดังกล่าวมีความเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากสามารถจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้แล้วเสร็จภายใน ๑ วัน ทำให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างเต็มที่ ลดผลกระทบต่อภารกิจของหน่วยงาน และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที ขณะที่หลักสูตรระยะเวลา ๑๒ ชั่วโมง ซึ่งได้รับความนิยมเป็นลำดับรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความพร้อมที่จะเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่มีเนื้อหาเชิงลึกมากขึ้น โดยเฉพาะหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือการพัฒนาศักยภาพตามสายงาน สำหรับหลักสูตรระยะเวลา ๓ ชั่วโมง แม้จะมีผู้เลือกในสัดส่วนที่น้อยกว่า แต่ยังคงได้รับความสนใจจากบุคลากรบางส่วน เนื่องจากเหมาะสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการ การบรรยายให้ความรู้ หรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ในประเด็นเฉพาะด้านที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาสั้น ขณะที่หลักสูตรระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง มีผู้เลือกน้อยที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีข้อจำกัดด้านเวลา ภารกิจประจำ และความจำเป็นในการปฏิบัติงานที่ต้องให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่สะดวกต่อการเข้ารับการพัฒนาที่ใช้ระยะเวลาหลายวัน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้มีระยะเวลาเหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการจัดหลักสูตรระยะเวลา ๖ ชั่วโมงเป็นลำดับแรก ควบคู่กับการจัดหลักสูตรระยะเวลา ๑๒ ชั่วโมงสำหรับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะเชิงลึกในสายงานเฉพาะด้าน และสามารถจัดกิจกรรมระยะสั้น ๓ ชั่วโมง เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ในประเด็นเฉพาะหรือรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายภาครัฐได้อย่างทันท่วงที ทั้งนี้ ควรวางแผนการจัดฝึกอบรมให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ และไม่กระทบต่อการให้บริการประชาชน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถยกระดับสมรรถนะของบุคลากร และสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

๒.๓.๘ การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องถือเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบาย เทคโนโลยี และบริบทการบริหารราชการสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง จึงเป็นแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อนำผลการสำรวจมาใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและทิศทางการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้อย่างยั่งยืน ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แสดงดังตารางที่ ๒.๑๒

ตารางที่ ๒.๑๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ลำดับ	ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	เห็นด้วย	๔๔	๑๐๐.๐๐
๒	ไม่เห็นด้วย	๐	๐.๐๐
รวม	ผู้ตอบแบบสำรวจ	๔๔	๑๐๐.๐๐

จากผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง พบว่า บุคลากรทุกคนมีความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการสำรวจดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ นโยบายของภาครัฐ ตลอดจนเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารราชการมากขึ้นในปัจจุบัน นอกจากนี้ การเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน ผลการสำรวจยังสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยเห็นว่าการจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง จะช่วยให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ลดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสในการเรียนรู้ และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรกำหนดนโยบายให้มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกสายงานและทุกระดับตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นหลักสูตรที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ความต้องการของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงของบริบทการบริหารราชการสมัยใหม่ ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ออนไลน์ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ภายในองค์กร และการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างยั่งยืน

๒.๓.๙ การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะของบุคลากรถือเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีความสำคัญต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากเป็นความคิดเห็นที่สะท้อนถึงความต้องการ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง ซึ่งสามารถนำมาใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย แนวทาง และกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิผล และสามารถยกระดับศักยภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการในอนาคต ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ แสดงดังตารางที่ ๒.๑๓

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ลำดับ	ประเด็นข้อเสนอแนะ
๑	ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานและความเหมาะสมของตำแหน่ง
๒	ควรเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓	ควรพิจารณาเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานจ้าง และสนับสนุนการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔	ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
๕	บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลในภาพรวม และเห็นว่าการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันมีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม บุคลากรบางส่วนได้เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต ข้อเสนอแนะที่ได้รับส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามลักษณะงานและสายงานของตนเอง เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนองค์ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ เทคโนโลยี และนโยบายของภาครัฐที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรบางส่วนเสนอให้เทศบาลพิจารณา เพิ่มสวัสดิการแก่พนักงานจ้าง และสนับสนุนการประเมินเพื่อเลื่อนเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการสร้างความมั่นคงในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ขณะเดียวกัน ยังมีข้อเสนอแนะให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการประชาชนและภาพลักษณ์ขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรนำข้อเสนอแนะของบุคลากรมาใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับสายงานและภารกิจของแต่ละตำแหน่ง ควบคู่กับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจผ่านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การดูแลสวัสดิการที่เหมาะสม และการปลูกฝังค่านิยมความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๒.๓.๑๐ การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

การสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและร่วมพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อประเมินความคิดเห็นของบุคลากรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนความพึงพอใจต่อสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงระดับความผูกพันของบุคลากรในแต่ละด้าน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในองค์กร และพร้อมร่วมกันขับเคลื่อนเทศบาลตำบลขามทะเลสอไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและท้องถิ่น โดยผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ แสดงดังตารางที่ ๒.๑๑

ตารางที่ ๒.๑๑ ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ลำดับ	ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
๑	รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๔.๒๕	๐.๗๑	มาก
๒	ยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๔.๒๐	๐.๗๕	มาก
๓	ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรที่ทำงานอยู่	๓.๖๖	๑.๑๖	มาก

ลำดับ	ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
๔	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๔.๐๗	๐.๗๓	มาก
๕	รู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง	๔.๒๗	๐.๖๙	มาก
๖	สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๔.๒๐	๐.๗๐	มาก
๗	เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา	๓.๙๘	๐.๕๓	มาก
๘	หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา	๔.๐๐	๐.๗๔	มาก
๙	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น สภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	๓.๙๘	๐.๗๑	มาก
๑๐	พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กร	๔.๐๒	๐.๖๗	มาก
รวมเฉลี่ย	ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ	๔.๐๖	-	มาก

หมายเหตุ การแปลผลค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้ ๔.๕๑-๕.๐๐ = มากที่สุด, ๓.๕๑-๔.๕๐ = มาก, ๒.๕๑-๓.๕๐ = ปานกลาง, ๑.๕๑-๒.๕๐ = น้อย และ ๑.๐๐-๑.๕๐ = น้อยที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ๔.๐๖ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ และพร้อมปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ คุณภาพการให้บริการประชาชน และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = ๔.๒๗) รองลงมา ได้แก่ การมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ (Mean = ๔.๒๕) และ ความพร้อมในการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึง การสามารถพึ่งพาทีมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (Mean = ๔.๒๐) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) พร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อประเด็น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การดูแลเอาใจใส่ของเพื่อนร่วมงาน การสร้างแรงจูงใจจากผู้บริหาร และความพึงพอใจต่อสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) และเกิดความร่วมมือในการดำเนินภารกิจขององค์กรเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ประเด็น "ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กร" มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean = ๓.๖๖) แม้ว่าจะยังคงอยู่ในระดับมากตามเกณฑ์การแปลผล แต่มีค่าต่ำกว่าประเด็นอื่นอย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรบางส่วนยังมีความกังวลหรือมีแนวโน้มที่จะพิจารณาโอนย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ปฏิบัติงานในอนาคต ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภาระงาน ความ

เหมาะสมของตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง สวัสดิการ ตลอดจนปัจจัยส่วนบุคคล ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Retention) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสมรรถนะ (Competency-Based Career Development) และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดอัตราการโอนย้ายและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีทุนทางทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) ที่เข้มแข็ง โดยบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเกือบทุกมิติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน อย่างไรก็ตาม องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาผู้นำทุกระดับ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการสมัยใหม่ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒.๓.๑๑ การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีที่ผ่านมา

การติดตามและประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการประเมินประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากช่วยสะท้อนถึงผลลัพธ์ของการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในช่วงที่ผ่านมา ทั้งในด้านความเหมาะสมของหลักสูตร วิธีการพัฒนา คุณภาพของการจัดกิจกรรม ตลอดจนประโยชน์ที่บุคลากรได้รับและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ภารกิจขององค์กร และทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคต

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในช่วงระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา เพื่อนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กร โดยผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีที่ผ่านมา แสดงดังตารางที่ ๒.๑๒

ตารางที่ ๒.๑๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีที่ผ่านมา

ลำดับ	ประเด็นการประเมิน	Mean	S.D.	ระดับ
๑	ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีที่ผ่านมา	๓.๘๔	๐.๗๕	มาก

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ๓.๘๔ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่า การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาโดยภาพรวมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ในระดับที่น่าพอใจ ทั้งในด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง

เหมาะสม และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในภาพรวม เมื่อพิจารณาพร้อมกับผลการสำรวจในตอนที่ ๑ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยเฉพาะด้านกฎหมาย ระเบียบราชการ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารโครงการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ตลอดจนสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์กรจะสามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่งแล้ว แต่บุคลากรยังมีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงและความท้าทายของการบริหารราชการในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ เมื่อเชื่อมโยงกับผลการสำรวจในตอนที่ ๒ ซึ่งพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความภาคภูมิใจในองค์กร การมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน การทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่น และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อันนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระดับความพึงพอใจโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรยังพบว่าบุคลากรมีความต้องการได้รับการพัฒนาในหลายประเด็นเพิ่มเติม ทั้งด้านองค์ความรู้เฉพาะสายงาน ทักษะการปฏิบัติงาน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารราชการสมัยใหม่ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรควรเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Development) และมีการปรับปรุงหลักสูตร วิธีการพัฒนา และรูปแบบการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรแต่ละกลุ่มและแต่ละสายงาน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา ประสบผลสำเร็จในระดับที่น่าพอใจ และมีส่วนสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร และสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นในระยะต่อไป เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรนำผลการสำรวจครั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละสายงาน การเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ การพัฒนาผู้นำทุกระดับ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการ และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) จำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้อง กับบริบทขององค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของภาครัฐ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และกฎหมาย

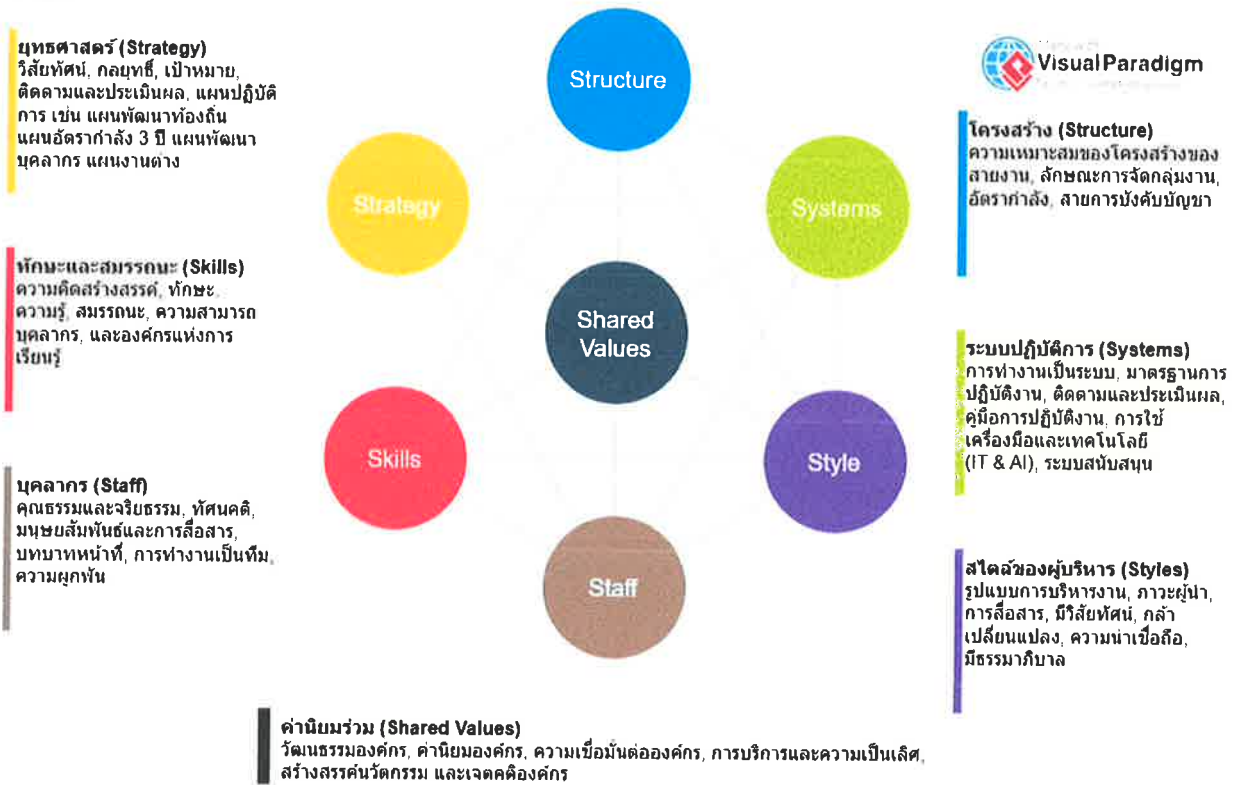
เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้นำกรอบแนวคิด McKinsey's ๗S Framework มาใช้วิเคราะห์ ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (Systems) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะและสมรรถนะ (Skills) และค่านิยมร่วมขององค์กร (Shared Values) เพื่อประเมินจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากร บุคคลของเทศบาล ขณะเดียวกัน ได้วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกโดยใช้กรอบแนวคิด PESTEL Analysis ซึ่งครอบคลุม ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายภาครัฐ (Political) เศรษฐกิจ (Economic) สังคมและประชากร (Social) เทคโนโลยี (Technological) สิ่งแวดล้อม (Environmental) และกฎหมาย (Legal) เพื่อประเมินโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรของเทศบาลในระยะยาว การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในครั้งนี้ ไม่ได้พิจารณาเฉพาะข้อมูลเชิงนโยบายและ โครงสร้างองค์กรเท่านั้น แต่ยังสามารถสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ความต้องการด้านสมรรถนะ ความ ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในช่วงที่ผ่านมา มาประกอบการวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลด้านภารกิจ อัตรากำลัง และบริบทการบริหารงานของเทศบาลตำบล ขามทะเลสอ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์สะท้อนสภาพข้อเท็จจริงขององค์กรอย่างรอบด้าน และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแนวทางพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนางานองค์กรในอนาคต

๒.๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นการประเมินศักยภาพของ องค์กรจากปัจจัยที่สามารถบริหารจัดการและพัฒนาได้ภายในหน่วยงาน โดยใช้กรอบแนวคิด McKinsey's ๗S Framework ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบภายในองค์กร ประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (Systems) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะและสมรรถนะ (Skills) และค่านิยมร่วมขององค์กร (Shared Values) การวิเคราะห์ดังกล่าวมุ่งประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งล้วนมี ความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล หากองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งมีข้อจำกัด หรือไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและ ความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลโดยรวม ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งนี้ เทศบาลตำบล ขามทะเลสอไม่ได้พิจารณาเฉพาะข้อมูลเชิงโครงสร้างหรือข้อมูลเชิงนโยบายเท่านั้น แต่ได้นำผลการศึกษา สถานการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความต้องการพัฒนางาน ความผูกพันของบุคลากร และระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา มาประกอบการวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลด้านยุทธศาสตร์องค์กร ภารกิจตามกฎหมาย และสภาพการปฏิบัติงานจริงของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้การประเมินจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) สะท้อนข้อเท็จจริงขององค์กรได้อย่างครบถ้วน

ผลการวิเคราะห์จะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลขามทะเลสอ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น แผน

อัตรากำลัง ๓ ปี นโยบายของผู้บริหาร และการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการในยุคดิจิทัล ตลอดจนรองรับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง (High Performance Workforce) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี อารมณ์ โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ยั่งยืน



๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีความชัดเจนและเชื่อมโยงกับนโยบายการพัฒนา ประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา ตลอดจน แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตราจ้าง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ทำให้การกำหนดทิศทางการพัฒนา ททรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกับการพัฒนาองค์กร และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตาม ภารกิจของเทศบาลได้อย่างเป็นระบบ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การแก้ไขปัญหา อย่างมีอาชีพ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ตลอดจนการพัฒนางานเฉพาะด้านของแต่ละ หน่วยงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทิศทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนา องค์กรที่มุ่งยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนและการบริหารราชการภายใต้หลักธรรมาภิบาล อย่างไร ก็ตาม จากการวิเคราะห์ยังพบว่าภารกิจของเทศบาลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการถ่ายโอนภารกิจของ รัฐ การพัฒนาระบบราชการดิจิทัล การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการบริการของภาครัฐ ส่งผลให้ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ททรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่ สอดคล้องกับบริบทการบริหารราชการสมัยใหม่ สามารถบูรณาการองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการเสริมสร้างสมรรถนะตาม

สายงาน การพัฒนาผู้นำทุกระดับ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๑.๒ โครงสร้างองค์กร (Structure)

โครงสร้างองค์กรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้รับการกำหนดตามหลักเกณฑ์การจัดส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการแบ่งส่วนราชการและกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ทั้งด้านการบริหารทั่วไป การพัฒนาท้องถิ่น การคลัง การศึกษา การสาธารณสุข การสาธารณสุข และ การให้บริการประชาชน ส่งผลให้การบริหารงานมีความเป็นระบบ สามารถกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และเอื้อต่อการควบคุม กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังและภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า แม้โครงสร้างองค์กรโดยภาพรวมจะมีความเหมาะสมกับขนาดขององค์กรและรองรับภารกิจหลักได้ แต่หลายตำแหน่งยังมิได้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงหนึ่งอัตรา ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานหลายด้านควบคู่กัน ทั้งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม และภารกิจที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐ ส่งผลให้ภาระงานของบุคลากรบางตำแหน่งมีความหนาแน่น และอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผลการสำรวจความต้องการพัฒนางานของบุคลากรยังสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านตามสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อาทิ งานนิติการ งานการคลัง งานจัดเก็บรายได้ งานพัสดุ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียนและบัตร งานสาธารณสุข งานการศึกษา และงานพัฒนาชุมชน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโครงสร้างองค์กรมีภารกิจที่หลากหลายและต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการขับเคลื่อนภารกิจของแต่ละส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การพัฒนาโครงสร้างองค์กรในระยะต่อไปควรมุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนหรือสนับสนุนกันได้ (Multi-skilling) การส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการระหว่างส่วนราชการ การลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน และการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงาน ยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน และรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต

๑.๓ ระบบการปฏิบัติงาน (Systems)

ระบบการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น โดยครอบคลุมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการบริหารงบประมาณ ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการเงินการคลัง ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการประชาชน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของทุกส่วนราชการมีมาตรฐาน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเกิดความต่อเนื่องในการบริหารราชการ จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่าองค์กรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งด้านการจัดเก็บข้อมูล การบริหารงานบุคคล การจัดทำฐานข้อมูล การสื่อสารภายในองค์กร และการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการดำเนินงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลขององค์กร อย่างไรก็ตาม จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร พบว่า ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และการบริหารข้อมูลเป็นความต้องการอันดับต้นของบุคลากร สะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์กรจะมีการพัฒนาระบบงานด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง แต่บุคลากรบางส่วนยังมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการใช้งานระบบสารสนเทศ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การบริหารจัดการข้อมูล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการ

ขับเคลื่อนองค์กรภายใต้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) นอกจากนี้ ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีความหลากหลายและต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความเชื่อมโยงกันมากยิ่งขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของการจัดเก็บข้อมูล และส่งเสริมการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Sharing) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร การติดตามผลการดำเนินงาน และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรมุ่งพัฒนาระบบการปฏิบัติงานควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System : MIS) และฐานข้อมูลกลางขององค์กร ตลอดจนพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์มากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการ เพิ่มความถูกต้องของข้อมูล ลดภาระงานด้านเอกสาร และสนับสนุนการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

รูปแบบการบริหารและภาวะผู้นำของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร โดยผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร ถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ จากผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับ มาก ต่อการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐) และมีความคิดเห็นในระดับ มาก ต่อการที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๘) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การให้คำปรึกษา การสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร นอกจากนี้ ผลการสำรวจยังพบว่าบุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗) และมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕) ซึ่งสะท้อนถึงผลลัพธ์ของการบริหารองค์กรที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความผูกพัน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้เป็นอย่างดี อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) อย่างไรก็ตาม จากผลการสำรวจยังพบว่าประเด็น การไม่คิดลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ ซึ่งแม้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าคะแนนต่ำกว่าประเด็นอื่นอย่างเห็นได้ชัด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนยังมีความกังวลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภาระงาน หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น รูปแบบการบริหารในระยะต่อไปควรมุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) การสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและรักษาศักยภาพของบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ รูปแบบการบริหารของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) จึงควรมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและหัวหน้างานทุกระดับให้เป็น ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาศักยภาพบุคลากร สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และร่วมกันขับเคลื่อนเทศบาลตำบลขามทะเลสอสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

๑.๕ บุคลากร (Staff)

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ และเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีความสุขในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผลการสำรวจความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้าน การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตลอดจนการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการในปัจจุบัน ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสออยู่ในระดับ มาก โดยเฉพาะความภาคภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗) ความรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕) ความพร้อมในการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และเวลาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๐) ตลอดจนความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกับทีมงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๐) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และพร้อมร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ขณะเดียวกัน ผลการสำรวจยังสะท้อนให้เห็นประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญเพิ่มเติม โดยเฉพาะประเด็น การคงอยู่ในองค์กรในระยะยาว ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ แม้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเด็นด้านความผูกพันอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนยังมีความกังวลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภาระงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยด้านแรงจูงใจบางประการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กรในอนาคต หากไม่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ จากผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐) และบุคลากรทุกคนเห็นด้วยให้เทศบาลจัดการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Learning Culture) ที่บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๖๒) ควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวม (Holistic Human Resource Development) โดยบูรณาการการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และทักษะด้านดิจิทัล ควบคู่กับการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การสร้างแรงจูงใจ และการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร และพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีบุคลากรสมรรถนะสูง (High Performance Workforce) สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถหลักขององค์กร (Skills)

ทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคลากร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร การพัฒนาทักษะของบุคลากรใน

ปัจจุบันจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงองค์ความรู้เฉพาะตำแหน่งเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงสมรรถนะหลักขององค์กร สมรรถนะตามสายงาน ทักษะการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการในยุคดิจิทัล จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล ขามทะเลสอ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งต้องการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านของแต่ละสายงาน เช่น งานนิติการ งานการคลัง งานพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุข งานทะเบียนและบัตร งาน การศึกษา งานพัฒนาชุมชน และงานด้านการเจ้าหน้าที่ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนา ศักยภาพที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง และตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในด้านสมรรถนะ (Competency) ผลการสำรวจพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนา สมรรถนะด้าน การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การพัฒนาภาวะผู้นำ และการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะ สำคัญที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมการบริหารราชการที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ บุคลากรยังแสดงความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการ ข้อมูล และการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาระบบราชการ ดิจิทัล (Digital Government) และการนำปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) มาใช้สนับสนุนการ บริหารงานภาครัฐ ผลการสำรวจยังสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรทุกคนมีความเห็นตรงกันว่าควรได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง โดยเห็นด้วยให้เทศบาลจัดการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ และส่วนใหญ่มี ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาอยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่ดีต่อ การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ซึ่งถือเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีคุณค่าและสามารถต่อยอดสู่การ พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจาก ความหลากหลายของภารกิจที่เทศบาลตำบลขามทะเลสอต้องรับผิดชอบ ทั้งด้านการบริการสาธารณะ การพัฒนา คุณภาพชีวิตประชาชน การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดเก็บรายได้ การคลัง การศึกษา การสาธารณสุข และ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงมีความจำเป็นต้องยกระดับทักษะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแบบ บูรณาการ มีความรู้รอบด้าน ควบคู่กับการมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialist) เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ เทคโนโลยี และนโยบายของภาครัฐในอนาคต

ดังนั้น การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) ควรมุ่งเน้น การพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ควบคู่กับการส่งเสริม ทักษะดิจิทัล การบริหารข้อมูล การใช้ AI และนวัตกรรม การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหาเชิงระบบ การทำงาน เป็นทีม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเทศบาลตำบล ขามทะเลสอสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่สามารถให้บริการประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยมร่วม (Shared Values) เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กรตามแนวคิด McKinsey's ๗S Framework เนื่องจากเป็นความเชื่อ หลักคิด วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมที่บุคลากรทุกคนยึดถือร่วมกัน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การทำงานร่วมกัน และความสำเร็จขององค์กร ค่านิยมร่วมที่ เข้มแข็งจะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรมีเป้าหมายเดียวกัน เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร มีความผูกพันต่อหน่วยงาน และพร้อมร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด

จากผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกประเด็น โดยเฉพาะความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗) ความรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕) ความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๐) ตลอดจนความเชื่อมั่นว่าสามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๐) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และการยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ผลการสำรวจยังแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับ มาก ต่อการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐) รวมทั้งการที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๘) และการที่เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของกันและกัน (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๘) สะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาผลการสำรวจในภาพรวม พบว่าประเด็น "ไม่เคยคิดลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กร" มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ ซึ่งเป็นค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเด็นด้านความผูกพันอื่น แม้จะยังอยู่ในระดับ มาก แต่สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนยังมีความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาตนเอง ภาระงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หรือระบบแรงจูงใจขององค์กร ดังนั้น การเสริมสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรในระยะต่อไปจึงควรมุ่งสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรยังพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้าน การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และการแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลักขององค์กร และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน อันแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีทัศนคติและค่านิยมที่พร้อมต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

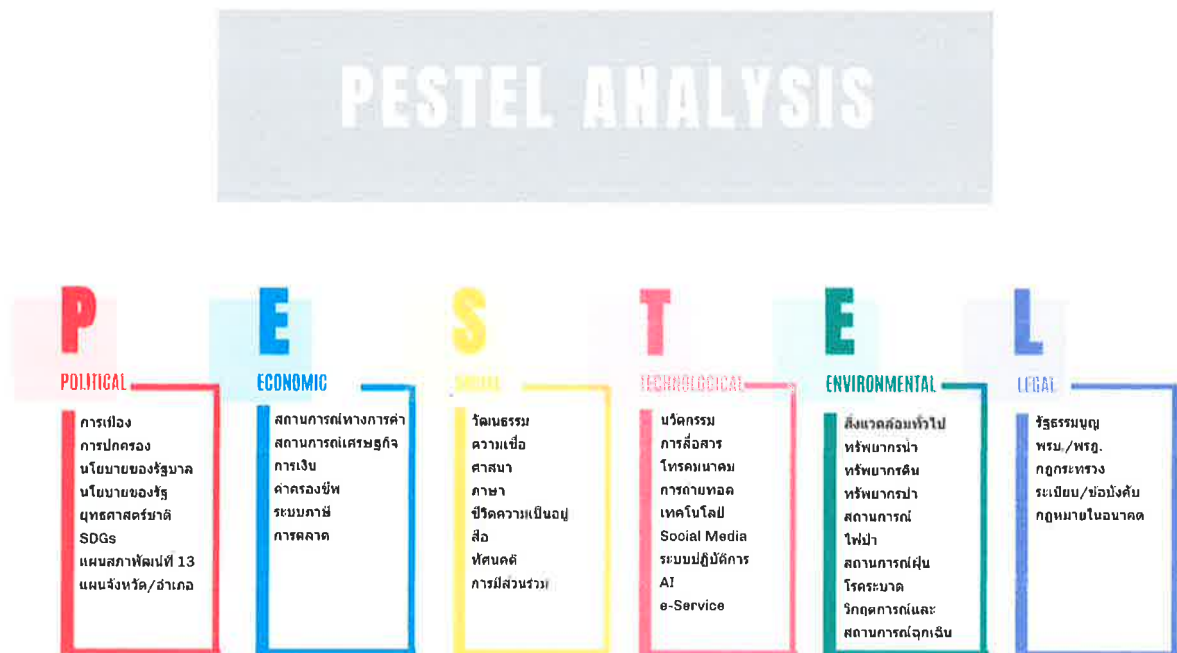
ดังนั้น ในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและหล่อหลอมค่านิยมร่วมขององค์กรควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลัก "ซื่อสัตย์ โปร่งใส รับผิดชอบ ทำงานเป็นทีม มุ่งผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง" พร้อมทั้งสร้างระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน การยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สามารถร่วมกันขับเคลื่อนเทศบาลตำบลขามทะเลสอสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีธรรมาภิบาล และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการในอนาคตอย่างยั่งยืน

๒.๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นการประเมินปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร แต่มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาล โดยใช้กรอบแนวคิด PESTEL Analysis ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกใน ๖ มิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic) ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) และปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal) การวิเคราะห์ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน โอกาส (Opportunities) และ อุปสรรค (Threats) ที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบล

ขามทะเลสอ ทั้งในด้านการกำหนดอัตรากำลัง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ การบริหารผล การปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้บริการประชาชนภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของประเทศและสังคมโลก

ในการศึกษาครั้งนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้นำข้อมูลจากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การ เปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้าน บุคลากรของเทศบาล มาประกอบการวิเคราะห์ เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และรองรับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตได้อย่างมี ประสิทธิภาพผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกตามกรอบแนวคิด PESTEL Analysis มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้



EDIT.org

๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายภาครัฐเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานของ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการกิจภายใต้กรอบนโยบายของ รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่ เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์องค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสรรงบประมาณ และการ ดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่น ปัจจุบันภาครัฐให้ความสำคัญกับการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการ การ ขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) การพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ การยกระดับคุณภาพการให้บริการ ประชาชน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้เทศบาล ตำบลขามทะเลสอต้องเร่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับนโยบาย ดังกล่าว โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การบริหารข้อมูล การใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) รวมถึงการพัฒนาการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ นอกจากนี้

การกระจายอำนาจจากภาครัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอต้องรับผิดชอบภารกิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสาธารณสุขในพื้นที่ ขณะที่การจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณอาจยังไม่เพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่เหมาะสม จึงจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐได้อย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม นโยบายของรัฐบาลและทิศทางการบริหารราชการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ทางการเมือง ส่งผลให้แนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงควรติดตามนโยบายภาครัฐอย่างใกล้ชิด เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐและการบริหารราชการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอทั้งในด้านการจัดหารายได้ การบริหารงบประมาณ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เนื่องจากรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากรายได้ที่จัดเก็บเอง รายได้ที่รัฐบาลจัดสรร และเงินอุดหนุนจากภาครัฐ ซึ่งล้วนได้รับผลกระทบจากสถานะเศรษฐกิจของประเทศ หากเศรษฐกิจขยายตัวจะส่งผลให้การจัดเก็บรายได้และการจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรสามารถดำเนินโครงการพัฒนาและลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ในทางกลับกัน หากเศรษฐกิจชะลอตัวหรือเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ย่อมส่งผลต่อข้อจำกัดด้านงบประมาณและการดำเนินภารกิจขององค์กร ในช่วงที่ผ่านมา ภาวะเศรษฐกิจของประเทศยังคงได้รับผลกระทบจากความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ต้นทุนด้านพลังงานและค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น ตลอดจนข้อจำกัดด้านงบประมาณภาครัฐ ส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการใช้จ่ายมากยิ่งขึ้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงจำเป็นต้องบริหารงบประมาณอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องมุ่งเน้นการลงทุนที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานภาครัฐ ทำให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีโอกาสนพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุนการดำเนินงาน เพิ่มความเร็วในการให้บริการ และยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน โดยการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับศักยภาพด้านงบประมาณและสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่มีความคุ้มค่า เช่น การฝึกอบรมภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การอบรมผ่านระบบออนไลน์ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควบคู่กับการแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และองค์กรเครือข่าย เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้งบประมาณอย่างเกิดประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

ปัจจัยด้านสังคมและประชากรเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบทบาท ภารกิจ และการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร วิถีชีวิต ค่านิยม และความคาดหวังของประชาชน ล้วนส่งผลต่อรูปแบบการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษา การสาธารณสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสังคมสงเคราะห์ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมเศรษฐกิจในระดับพื้นที่ ดังนั้น บุคลากรของเทศบาลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัว การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการขยายตัวของชุมชน ส่งผลให้ประชาชนมีความต้องการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงได้มากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน ประชาชนยังให้ความสำคัญกับความโปร่งใส การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น ส่งผลให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอต้องยกระดับมาตรฐานการให้บริการและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้าน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และการพัฒนาความรู้เฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม นอกจากนี้ ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลกรยังพบว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความพร้อมในการทำงานร่วมกับทีม และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือเป็นทุนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและโครงสร้างประชากร ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสาร การบริการประชาชน การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน การทำงานเชิงบูรณาการ และการบริหารจัดการปัญหาชุมชนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยภายนอกที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน การให้บริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการดิจิทัล (Digital Government) และการยกระดับการให้บริการภาครัฐให้มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับเทศบาลตำบลขามทะเลสอ การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นโอกาสสำคัญในการยกระดับการบริหารองค์กร ทั้งด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การจัดเก็บข้อมูล การบริหารเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้บริการประชาชนผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพิ่มความถูกต้องของข้อมูล ลดระยะเวลาในการให้บริการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจของผู้บริหารจากข้อมูลที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ การบริหารจัดการข้อมูล และการพัฒนาระบบงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของบุคลากรในการ

ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความพร้อมที่จะเรียนรู้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอต้องเผชิญกับความท้าทายในด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล (Cyber Security) และการจัดสรรงบประมาณเพื่อรองรับการลงทุนด้านเทคโนโลยี หากบุคลากรขาดความรู้หรือไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและการให้บริการประชาชนในอนาคต ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skills) การวิเคราะห์และบริหารจัดการข้อมูล (Data Management) การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการและการให้บริการประชาชน พร้อมรองรับการพัฒนาเทศบาลสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Local Government) ในอนาคต

๒.๕ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การบริหารจัดการขยะมูลฝอย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การควบคุมเหตุรำคาญ การป้องกันโรคติดต่อ ตลอดจนการส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งล้วนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีความรุนแรงมากขึ้น ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติที่มีความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น เช่น ภัยแล้ง ฝนตกหนัก น้ำท่วมฉับพลัน พายุ ลมกระโชกแรง คลื่นความร้อน รวมถึงปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM๒.๕) และโรคติดต่อที่เกิดจากพาหะนำโรค เช่น โรคไข้เลือดออก ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่เทศบาลตำบลขามทะเลสอต้องเตรียมความพร้อมในการป้องกัน แก้ไข และลดผลกระทบอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ แนวโน้มการให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทำให้ประชาชนมีความคาดหวังต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการจัดการขยะมูลฝอย การลดมลพิษ การเพิ่มพื้นที่สีเขียว การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการดำเนินโครงการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บุคลากรของเทศบาลจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงสามารถบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดการสาธารณสุขเชิงป้องกัน การบริหารความเสี่ยง การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการติดตาม เฝ้าระวัง และบริหารจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาท้องถิ่นในระยะยาว

๒.๖ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หนังสือสั่งการ และหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานของรัฐกำหนด ทั้งด้านการบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง การพัสดุ การจัดทำงบประมาณ การจัดบริการสาธารณะ และการบริหาร

ราชการทั่วไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง ปัจจุบันกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงและเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การบริหารราชการอิเล็กทรอนิกส์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอจำเป็นต้องศึกษากฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้เฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้าน การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารราชการที่ดีและการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเพิ่มขึ้นของภารกิจตามกฎหมาย อาจทำให้บุคลากรต้องปรับตัวและเรียนรู้ข้อกำหนดใหม่อยู่ตลอดเวลา หากขาดการพัฒนาความรู้หรือการสื่อสารที่ทั่วถึง อาจส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานและเพิ่มความเสี่ยงต่อการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามกฎหมาย และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๒.๔.๓ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นกระบวนการสำคัญในการประเมินศักยภาพขององค์กร ทั้งในด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในครั้งนี้ ได้ประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ SWOT Analysis ซึ่งเป็นเครื่องมือในการสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อประเมิน จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT ในครั้งนี้ ได้สังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งประกอบกัน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรตามกรอบแนวคิด McKinsey's ๗S Framework ซึ่งครอบคลุมด้าน ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหาร รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม รวมทั้งผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกตามกรอบแนวคิด PESTEL Analysis ซึ่งครอบคลุมปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมาย ตลอดจนผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ สมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา ซึ่งทำให้ผลการวิเคราะห์มีความครบถ้วน ครอบคลุม และสะท้อนสภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เป้าหมายการพัฒนา แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และการกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ให้สอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

สามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่ พร้อมทั้งกำหนดมาตรการในการพัฒนาปรับปรุงจุดอ่อนและเตรียมความพร้อมรองรับผลกระทบจากอุปสรรคหรือปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน และการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตารางที่ ๒.๑๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑) บุคลากรบางตำแหน่งต้องรับผิดชอบงานหลายด้านเนื่องจากข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง
๒) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีความภาคภูมิใจในองค์กร และพร้อมทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	๒) บุคลากรบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามภารกิจที่รับผิดชอบ และต้องการพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓) บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง และเห็นด้วยให้มีการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๓) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมทุกส่วนราชการ
๔) บุคลากรมีสมรรถนะด้านการงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดี	๔) การพัฒนาความรู้เฉพาะด้านยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ทำให้การพัฒนาศักยภาพยังไม่ทั่วถึง
๕) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	๕) ระบบการจัดเก็บองค์ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรยังสามารถพัฒนาให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารราชการดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	๑) การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวอยู่เสมอ
๒) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชน	๒) ข้อจำกัดด้านงบประมาณอาจส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและการลงทุนด้านเทคโนโลยี
๓) มีหลักสูตรและเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาที่สามารถเข้าถึงได้	๓) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลและภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอน อาจทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น
๔) ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการพัฒนาคุณภาพการบริการภาครัฐ ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาองค์กร	๔) การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพส่งผลต่อการบริหารงบประมาณและการดำเนินโครงการต่าง ๆ
๕) นโยบายด้านรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง เป็นโอกาสในการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยธรรมชาติ และสถานการณ์ด้านสาธารณสุข อาจส่งผลกระทบต่อ การให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานของบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑) อัตรากำลังบางส่วนยังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรบางตำแหน่งต้องรับผิดชอบงานหลายด้านและมีภาระงานสูง
๒) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และพร้อมทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	๒) บุคลากรยังมีความต้องการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจำนวนมาก สะท้อนว่าความเชี่ยวชาญเฉพาะสายงานยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม
๓) บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง โดยเห็นด้วยให้มีการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แสดงถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดีขององค์กร	๓) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และ AI ในการบริหารงานยังอยู่ในช่วงพัฒนา และยังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจของทุกส่วนราชการ
๔) บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักที่สอดคล้องกับการบริหารราชการสมัยใหม่	๔) การถ่ายทอดองค์ความรู้ การจัดเก็บองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management) ยังสามารถพัฒนาให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น
๕) เทศบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกัน สามารถนำผลการสำรวจและผลการวิเคราะห์มาประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ	๕) บุคลากรบางส่วนยังมีความกังวลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภาระงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนจากผลสำรวจความผูกพันในประเด็นการคงอยู่กับองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
๑) รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริหารราชการดิจิทัล และการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง	๑) การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ และแนวทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวและศึกษาข้อมูลใหม่อยู่เสมอ
๒) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เปิดโอกาสให้เทศบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน การจัดเก็บข้อมูล และการให้บริการประชาชน	๒) การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีข้อจำกัด และอาจไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการพัฒนาบุคลากรและการลงทุนด้านเทคโนโลยี
๓) มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภาครัฐที่หลากหลาย ช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของบุคลากร	๓) การถ่ายโอนภารกิจและการมอบหมายภารกิจใหม่จากภาครัฐ ทำให้ภาระงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ขณะที่อัตรากำลังและทรัพยากรยังมีข้อจำกัด

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
๔) การเข้าสู่สังคมดิจิทัลและความต้องการของประชาชนที่มุ่งเน้นบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส เป็นแรงผลักดันให้เทศบาลพัฒนาคุณภาพการบริหารและการบริการอย่างต่อเนื่อง	๔) การเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากปรับตัวไม่ทันอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๕) แนวคิดการบริหารภาครัฐสมัยใหม่ การบริหารองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) และการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นโอกาสในการยกระดับศักยภาพบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ	๕) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยธรรมชาติ โรคอุบัติใหม่ และสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ส่งผลให้เทศบาลต้องเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรงบประมาณ และการบริหารจัดการความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้น

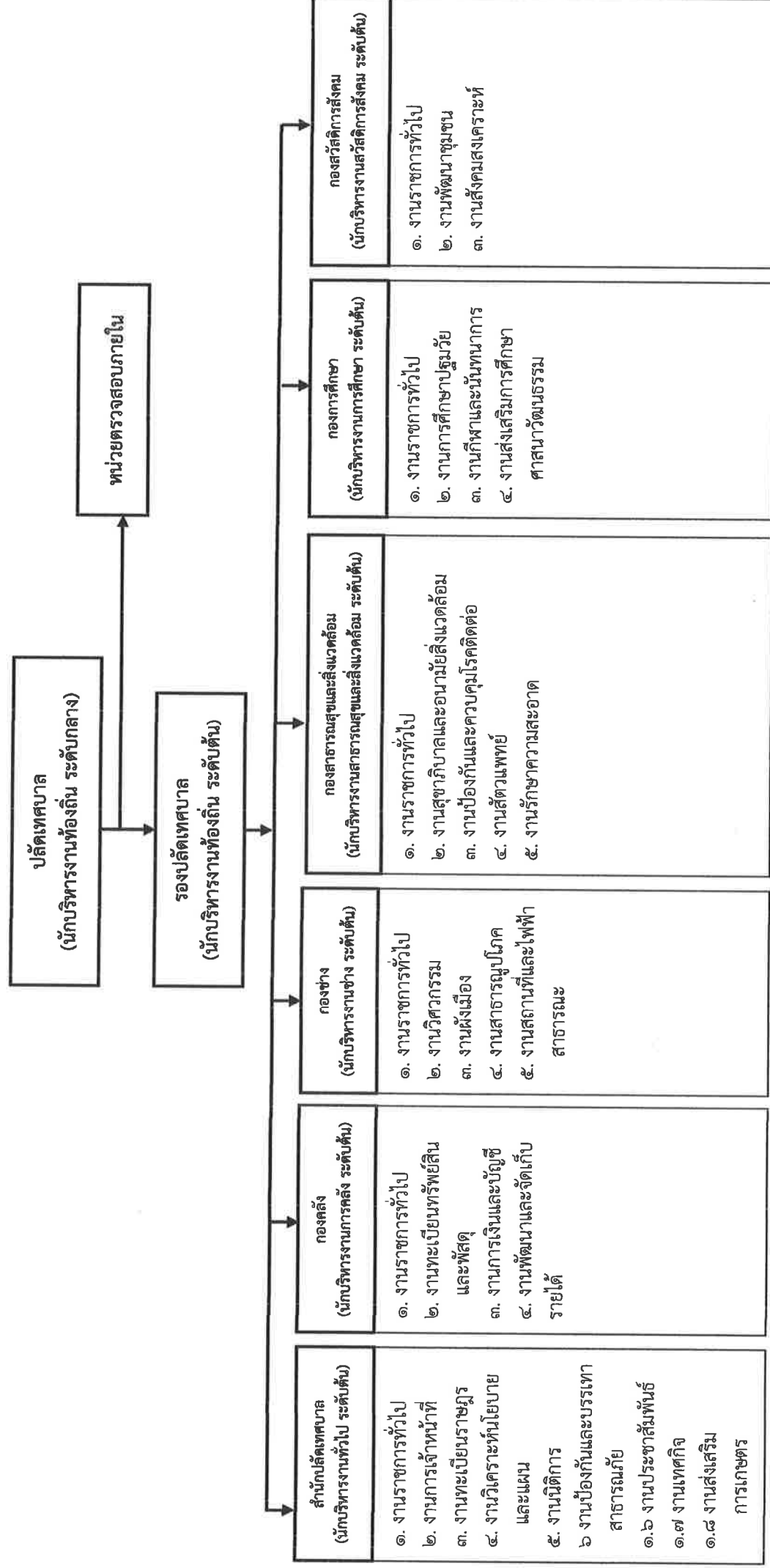
จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลขามทะเลสอทั้งปัจจัยภายในตามกรอบแนวคิด McKinsey's ๗S Framework และปัจจัยภายนอกตามกรอบแนวคิด PESTEL Analysis ประกอบกับการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ สมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีศักยภาพในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลในระดับที่ดี โดยมีพื้นฐานสำคัญจากความร่วมมือของบุคลากร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาท้องถิ่น และยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งถือเป็นจุดแข็งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

ผลการสำรวจยังสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเห็นด้วยให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งทุกคน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาความรู้เฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจและการบริหารราชการยุคใหม่ นอกจากนี้ ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรยังพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานร่วมกับทีมได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นทุนทางสังคม (Social Capital) ที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ยังสะท้อนประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การเพิ่มศักยภาพบุคลากรเฉพาะด้านให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) การบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร การเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning) รวมถึงการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายภาครัฐ เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านปัจจัยภายนอก พบว่าการสนับสนุนจากรัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้านการพัฒนาบุคลากร การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารราชการ ถือเป็นโอกาสสำคัญที่เทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถนำมาใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชน ขณะเดียวกัน องค์กรยังต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายระเบียบ นโยบายของภาครัฐ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมถึง

ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อการดำเนินภารกิจขององค์กรในอนาคต

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยมุ่งใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและโอกาสที่องค์กรมีอยู่ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการบริหารราชการในยุคดิจิทัล ส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การบริหารจัดการองค์ความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และการทำงานแบบบูรณาการ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน และสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่าโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม สามารถรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม เพื่อรองรับภารกิจให้บริการสาธารณะ การพัฒนาท้องถิ่น และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่ จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานในช่วงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ พบว่าโครงสร้างส่วนราชการเดิมยังสามารถรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม จึงกำหนดให้คงโครงสร้างส่วนราชการเดิมไว้ เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑. โครงสร้าง

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้พิจารณาทบทวนโครงสร้างส่วนราชการจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้ว เห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบันยังมีความเหมาะสม สามารถรองรับการปฏิบัติงานภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงกำหนดให้คงโครงสร้างส่วนราชการเดิมไว้ โดยไม่มีการจัดตั้งส่วนราชการใหม่ ยุบเลิก หรือปรับเปลี่ยนภารกิจงานภายในส่วนราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง คล่องตัว และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน และโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานเทศกิจ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานราชการทั่วไป ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานเทศกิจ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานราชการทั่วไป ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานการเงินและบัญชี	

๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานราชการทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานราชการทั่วไป ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานราชการทั่วไป ๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๔ งานสัตวแพทย์ ๕.๒ งานรักษาความสะอาด ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานราชการทั่วไป ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมการเกษตร	๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานราชการทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานราชการทั่วไป ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานราชการทั่วไป ๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๔ งานสัตวแพทย์ ๕.๒ งานรักษาความสะอาด ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานราชการทั่วไป ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์	
---	--	--

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อนเมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และภาระงานของแต่ละส่วนราชการ โดยคำนึงถึงภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากส่วนราชการต่าง ๆ ผลการวิเคราะห์พบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีภารกิจในการให้บริการสาธารณะและการพัฒนาท้องถิ่นในหลายด้าน

ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การคลังและการจัดเก็บรายได้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานในการกำหนดตำแหน่ง เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้คำนึงถึงความเหมาะสมของภารกิจ ปริมาณงาน ความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ ความสามารถในการรองรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักประสิทธิภาพ และหลักความคุ้มค่าในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ ภารกิจ และปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งพิจารณาจากภารกิจที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนนอกจากนี้ ยังได้พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาด ประเภท และบริบทใกล้เคียงกัน ตลอดจนวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีภารกิจเพิ่มขึ้น ตำแหน่งที่มีความจำเป็นเฉพาะด้าน และตำแหน่งที่สามารถปรับลดได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานะทางการคลังของเทศบาล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ปรากฏตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๑	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถ(บรรทุกน้ำดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม (๑)
นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก ๖ ล้อ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสันนทาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนด ตาม โครงสร้าง

ครู ค.ศ.๒	๒	๒	๒	๒		-	-	ว่างเดิม(๒)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในหลายมิติ โดยเฉพาะข้อมูลด้านระดับคุณวุฒิทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาสมรรถนะ และการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ระดับคุณวุฒิทางการศึกษาจึงเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดจากผลการสำรวจบุคลากร จำนวน ๔๔ คน เพื่อใช้ประเมินโครงสร้างคุณวุฒิของบุคลากรในภาพรวม วิเคราะห์ความเหมาะสมของระดับการศึกษากับลักษณะงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การเตรียมความพร้อมเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) และการวางแผนเตรียมบุคลากรทดแทนตำแหน่งสำคัญ (Succession Planning) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการในยุคดิจิทัล ผลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ แสดงดังตารางที่ ๒.๑๓

ตารางที่ ๒.๑๓ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น	-	-	๓	๒๒	๘	๑	๓๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๒	-	๒	๕	-	-	๙
รวม	๒	-	๕	๒๘	๘	๑	๔๔
คิดเป็นร้อยละ	๔.๕๕	๐.๐๐	๑๑.๓๖	๖๓.๖๔	๑๘.๑๘	๒.๒๗	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ: เทศบาลตำบลขามทะเลสอไม่มีตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงไม่ปรากฏในตาราง

จากตารางที่ ๒.๑๓ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖๔ รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ ระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๖ ระดับ ต่ำกว่า ปวช. จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๕ และระดับ ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๗ โดยไม่มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป ขณะที่พนักงานจ้างส่วนใหญ่มีคุณวุฒิตั้งแต่ระดับต่ำกว่า ปวช. ถึงระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละประเภทบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีโครงสร้างด้านคุณวุฒิทางการศึกษาที่เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร โดยบุคลากรกว่าร้อยละ ๘๑.๘๒ สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการ การบริหารงานภาครัฐ การวิเคราะห์ข้อมูล การประยุกต์ใช้กฎหมาย ระเบียบ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสะท้อนถึงศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) นอกจากนี้ การที่เทศบาลมีบุคลากรสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร การเป็นผู้นำทางวิชาการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานภาครัฐ ขณะเดียวกัน บุคลากรในระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรียังควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรใช้ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี การกำหนดแผนการฝึกอบรม การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้ดำเนินการวิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สายงานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนของเทศบาลในแต่ละกลุ่มสายงาน ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่ ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนาสมรรถนะรายสายงาน ตลอดจนการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการพัฒนาองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกสายงานของพนักงานเทศบาลได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๔ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) ปลัดเทศบาล	๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑) นักจัดการงานทั่วไป	๑) เจ้าพนักงานธุรการ
	๒) ผู้อำนวยการกองคลัง	๒) นักทรัพยากรบุคคล	๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	๓) ผู้อำนวยการกองช่าง	๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓) เจ้าพนักงานพัสดุ

บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
	๔) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๔) นิติกร	๔) เจ้าพนักงานเทคนิค
	๕) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม	๕) นักวิชาการเงินและบัญชี	๕) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
	๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๖) นักวิชาการคลัง	๖) นายช่างโยธา
		๗) นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๗) นายช่างไฟฟ้า
		๘) นักวิชาการสาธารณสุข	
		๙) นักวิชาการศึกษา	
		๑๐) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	
		๑๑) นักประชาสัมพันธ์	
		๑๒) นักพัฒนาชุมชน	
		๑๓) นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	

จากการจำแนกสายงานของพนักงานเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พบว่า โครงสร้างสายงานขององค์กรครอบคลุมทั้งสายงานบริหารท้องถิ่น สายงานอำนาจการท้องถิ่น สายงานวิชาการ และสายงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยสายงานวิชาการมีความหลากหลายมากที่สุด สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ การวิเคราะห์ การวางแผน การบริหารงบประมาณ การพัฒนาชุมชน การศึกษา การสาธารณสุข และการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนาศักยภาพการบริหารราชการของเทศบาล ขณะที่สายงานทั่วไปมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานภาคสนาม ส่วนสายงานอำนาจการท้องถิ่นและสายงานบริหารท้องถิ่นทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับ ติดตาม และบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของเทศบาล ทั้งนี้ ข้อมูลการจำแนกสายงานดังกล่าวจะเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาสมรรถนะรายสายงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) และการเตรียมความพร้อมบุคลากรทดแทนตำแหน่งสำคัญ (Succession Planning) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการในอนาคต

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

โครงสร้างอายุของบุคลากรเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพ ความต่อเนื่อง และความพร้อมของกำลังคนในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากช่วงอายุของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้ ความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการและการเปลี่ยนแปลงของกำลังคนในอนาคต การวิเคราะห์โครงสร้าง

อายุจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาศักยภาพ การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ และการเตรียมบุคลากรทดแทนตำแหน่งสำคัญขององค์กร (Succession Planning) เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง เพื่อศึกษาการกระจายตัวของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย วิเคราะห์ความสมดุลของกำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง ตลอดจนประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรวัยทำงานและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรรุ่นพี่และรุ่นใหม่ (Knowledge Transfer) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) รวมถึงการวางแผนสรรหาและเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอ แสดงดังตารางที่ ๒.๑๕

ตารางที่ ๒.๑๕ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	≤๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	≥๕๕	คน	อายุเฉลี่ย (ปี)
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๒.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๑	๑	-	๒	๒	๖	๔๙.๖๗
วิชาการ	-	-	๓	-	๔	๕	๒	๒	๑๖	๔๔.๖๙
ทั่วไป	-	-	๒	๑	๒	๓	๑	๒	๑๑	๔๔.๓๖
รวมพนักงานเทศบาล	-	-	๕	๒	๗	๘	๖	๖	๓๔	๔๕.๑๘

ตารางที่ ๒.๑๖ โครงสร้างอายุลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ประเภท	≤๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	≥๕๕	คน	อายุเฉลี่ย (ปี)
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖.๐๐
พนักงานจ้าง	-	-	-	๑	๓	๑	๑	๓	๙	๔๖.๑๑
รวม	-	-	-	๑	๓	๑	๑	๔	๑๐	๔๗.๑๐

ตารางสรุปรวมทั้งองค์กร (๔๔ คน)

ประเภท	≤๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	≥๕๕	คน
รวมทั้งหมด	๐	๐	๕	๓	๑๐	๙	๗	๑๐	๔๔
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๑.๓๖	๖.๘๒	๒๒.๗๓	๒๐.๔๕	๑๕.๙๑	๒๒.๗๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒.๑๕ และตารางที่ ๒.๑๖ พบว่า โครงสร้างอายุของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีการกระจายตัวครอบคลุมทุกช่วงวัย โดยบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๔๐-๔๔ ปี และ ๕๕ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๓ ของบุคลากรทั้งหมด รองลงมาเป็นช่วงอายุ ๔๕-๔๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๕ และช่วงอายุ ๕๐-๕๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๑ ขณะที่บุคลากรช่วงอายุ ๓๐-๓๔ ปี และ ๓๕-๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๖ และ ๖.๘๒ ตามลำดับ ทั้งนี้ ไม่พบบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโครงสร้างกำลังคนของเทศบาลตำบลขามทะเลสอส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยทำงานที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในสายงาน และสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเฉพาะ พนักงานเทศบาล พบว่า สายบริหารท้องถิ่นและสายอำนวยการท้องถิ่นส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์สูง มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย การกำกับติดตาม และการบริหารราชการของเทศบาล ขณะที่สายวิชาการและสายทั่วไปมีการกระจายตัวของบุคลากรในหลายช่วงอายุ โดยเฉพาะช่วงอายุ ๓๐-๔๙ ปี ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านวิชาการ การวางแผน การคลัง การพัฒนาชุมชน การสาธารณสุข การศึกษา งานช่าง และการให้บริการประชาชน ส่งผลให้เทศบาลมีความสมดุลระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์กับบุคลากรรุ่นใหม่ที่สามารถพัฒนาและเติบโตเป็นกำลังหลักขององค์กรในอนาคต สำหรับ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พบว่ามีโครงสร้างอายุที่กระจายอยู่ในช่วงวัยทำงานเช่นเดียวกัน โดยพนักงานจ้างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภาคสนามและงานสนับสนุนภารกิจของเทศบาล ขณะที่ยังมีบุคลากรบางส่วนอยู่ในช่วงวัยทำงานตอนต้น ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีทักษะและสมรรถนะที่สูงขึ้นได้ ทั้งนี้ ลูกจ้างประจำซึ่งมีอายุอยู่ในช่วงใกล้เกษียณอายุราชการ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการวางแผนทดแทนอัตรากำลังและการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรพ้นจากราชการ จากโครงสร้างอายุของบุคลากรดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งถือเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่มีคุณค่าต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมีจำนวนค่อนข้างมาก จึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) การพัฒนาผู้มีความรู้สูง (Talent Development) และการสร้างผู้นำรุ่นใหม่เพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการและรักษาความต่อเนื่องของการบริหารราชการในระยะยาว

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรนำข้อมูลโครงสร้างอายุของบุคลากรไปใช้ประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรรุ่นใหม่ การพัฒนาสมรรถนะให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย ตลอดจนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์จากบุคลากรรุ่นพี่สู่บุคลากรรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ อันจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีความต่อเนื่อง สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒.๑๐ ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร เพื่อประเมินระดับความรู้สึก ทศนคติ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพการให้บริการประชาชน และความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว การสำรวจดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญในการสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผลการสำรวจยังสามารถนำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การกำหนดมาตรการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Retention) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ตลอดจนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ลดความเสี่ยงจากการลาออกหรือการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสร้างองค์กรที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรมีรายละเอียดดังตารางที่ ๒.๑๗

ตารางที่ ๒.๑๗ ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๕.๐๐	๑๐๐.๐๐	๕.๐๐	๑๐๐.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	๔.๑๗	๘๓.๓๓	๔.๐๓	๘๐.๖๐
วิชาการ	๓.๙๑	๗๘.๑๓	๓.๙๐	๗๘.๐๐
ทั่วไป	๔.๑๘	๘๓.๖๔	๓.๘๗	๗๗.๔๕
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	๔.๐๐	๘๐.๐๐	๔.๐๐	๘๐.๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔.๘๓	๙๖.๖๗	๔.๒๐	๘๔.๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๔.๖๗	๙๓.๓๓	๔.๖๐	๙๒.๐๐
เฉลี่ยรวม	๔.๒๒	๘๔.๓๔	๔.๐๓	๘๐.๕๒
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๑๒	ร้อยละ ๘๒.๔๓		

จากตารางที่ ๒.๑๗ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีระดับ ความผูกพันต่องานเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๒ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๔ และมีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๓ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๒ ส่งผลให้ภาพรวมความผูกพันของบุคลากรทั้งต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวม ๔.๑๒ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๓ ซึ่งอยู่ในระดับ "มาก" สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ทุ่เมเต และพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่กำหนด เมื่อพิจารณาแยกตามประเภทบุคลากร พบว่า สายบริหารท้องถิ่น มีระดับความผูกพันทั้งต่องานและต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ๕.๐๐ คะแนน (ร้อยละ ๑๐๐.๐๐) สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กร การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการมีความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างชัดเจน ขณะที่ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป มีระดับความผูกพันต่องานอยู่ในระดับสูงมาก (๔.๘๓ และ ๔.๖๗ คะแนน ตามลำดับ) แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานและความพร้อมในการสนับสนุนภารกิจของเทศบาล แม้ว่าจะมีสถานภาพการจ้างที่แตกต่างจากพนักงานเทศบาลก็ตาม

สำหรับ สายอำนาจการท้องถิ่น สายวิชาการ และสายทั่วไป มีระดับความผูกพันทั้งต่องานและต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก โดยเฉพาะความผูกพันต่องานซึ่งมีคะแนนสูงกว่าความผูกพันต่อองค์กรในทุกกลุ่ม สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี แต่ยังมีโอกาสในการพัฒนาปัจจัยด้านองค์กร เช่น การสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพันในระยะยาว เพื่อยกระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้สูงขึ้น เมื่อเชื่อมโยงกับผลการสำรวจความผูกพันในหัวข้อ ๒.๓ พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจสูงในด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร การพึ่งพาทีมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ขณะที่ประเด็นด้านแรงจูงใจ สวัสดิการ และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรนำผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การ

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) การพัฒนาผู้นำทุกระดับ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากการเกษียณอายุราชการส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างอัตรากำลัง ความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากไม่มีการวางแผนรองรับล่วงหน้า อาจก่อให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารราชการและการให้บริการประชาชนได้

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนสรรหาและบรรจุบุคลากรทดแทน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) จากบุคลากรที่มีประสบการณ์ไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ อันจะช่วยลดผลกระทบจากการสูญเสียบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และทำให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจองค์กรในอนาคตได้อย่างเหมาะสม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๘ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน/ตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	รวม
๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	-	-	๑
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	๑
๓	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	-	-	๑
๔	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑
รวม		๓	-	๑	๔

จากตารางที่ ๒.๑๘ พบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอคาดว่าจะมีบุคลากรเกษียณอายุราชการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จำนวน ๔ ราย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๓ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๑ ราย ขณะที่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ไม่มีบุคลากรเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการประกอบด้วยสายงานบริหาร สายงานทั่วไป และสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถดับเพลิง และพนักงานขับรถยนต์ ซึ่งล้วนเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลและการให้บริการประชาชน เมื่อพิจารณาผลกระทบในเชิงการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่าการเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ มีสัดส่วนสูงที่สุด จึงอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการบริหารการคลัง งานธุรการ และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์ ความรู้เฉพาะด้าน และความเข้าใจในระบบราชการ หากไม่มีการเตรียมความพร้อมในการทดแทนบุคลากรล่วงหน้า อาจทำให้เกิดช่องว่างของกำลังคน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการและการให้บริการประชาชนได้

ดังนั้น เทศบาลตำบลขามทะเลสอควรนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้ประกอบการวางแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การสรรหาและบรรจุบุคลากรทดแทนให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะว่างลง รวมทั้งเร่งดำเนินการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การเตรียม ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และการดำเนินการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อรักษาความรู้ ประสบการณ์ และ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไม่ให้สูญหายไปพร้อมกับการเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยัง สอดคล้องกับโครงสร้างอายุของบุคลากรตามหัวข้อ ๒.๔ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีบุคลากร บางส่วนเข้าสู่ช่วงวัยก่อนเกษียณอายุราชการ จึงควรมีการวางแผนบริหารกำลังคนในระยะยาวอย่างเป็นระบบ ทั้ง ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การ เตรียมบุคลากรรุ่นใหม่เข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างกำลังคนและสนับสนุนการดำเนินการกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอได้อย่างมี ประสิทธิภาพและยั่งยืน

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้ยึดหลักการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ (Human Resource Development : HRD) โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกประเภท และทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบาย กระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ของสังคม เทคโนโลยี และการบริหารราชการภาครัฐยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระดับ ตำแหน่ง และสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะด้าน ทักษะด้านดิจิทัล การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ การให้บริการประชาชนอย่างมืออาชีพ ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการ และยึดหลักธรร มาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

นอกจากนี้ การกำหนดหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ยังได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน ส่วนที่ ๒ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรตามกรอบ McKinsey ๗S Framework การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกตามกรอบ PESTEL Analysis การวิเคราะห์ SWOT Analysis การ วิเคราะห์คุณสมบัติทางการศึกษา สายงาน โครงสร้างอายุ ความผูกพันต่อองค์กร และการสูญเสียกำลังคนจากการ เกษียณอายุราชการ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาสอดคล้องกับ ศักยภาพของบุคลากร ความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง และทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต

เทศบาลตำบลขามทะเลสอมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามหลัก Competency-based Development ควบคู่กับ การพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้บุคลากรสามารถ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทของรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการปฏิบัติงาน ตลอดจน

สามารถยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีทิศทาง ชัดเจน และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรและความจำเป็นขององค์กร เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงได้กำหนดหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management : SHRM) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากรขององค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (McKinsey ๗S Framework) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (PESTEL Analysis) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษา สายงาน โครงสร้างอายุ ความผูกพันต่อองค์กร และการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จำนวน ๔๔ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ตามหลักสูตรที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าปีละ ๑ หลักสูตร หรือได้รับการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การสอนงาน (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือได้รับคุณวุฒิที่สอดคล้องกับสายงาน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจองค์กรในอนาคต

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งและภารกิจที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการ มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน (Service Mind) และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอยังมุ่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยส่งเสริมการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างกำลังคน การเกษียณอายุราชการ และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในการบริหารราชการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างยั่งยืน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยยึดหลักการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะ (Competency-based Development) และผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพ (Training Needs Analysis : TNA) ที่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากรของเทศบาล ตำบลขามทะเลสอ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เทคโนโลยี และการบริหารราชการภาครัฐสมัยใหม่ โดยกำหนด หลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

มุ่งพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและระบบราชการ ระเบียบกฎหมาย และแนวทางการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การเสริมสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี การปฏิบัติตามหลักนิติธรรม หลักธรรมาภิบาล และการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นไปตามกฎหมาย

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านการบริหารงานภาครัฐ การบริหารโครงการ การจัดทำแผน การจัดซื้อจัดจ้าง การเงินการคลัง งานสารบรรณ การให้บริการประชาชน รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) การใช้ระบบสารสนเทศขององค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

มุ่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพเฉพาะด้านให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน ทั้งสายบริหารท้องถิ่น สายอำนวยการท้องถิ่น สายวิชาการ และสายทั่วไป เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) และการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจองค์กรในอนาคต

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและผู้มีศักยภาพในการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) วิสัยทัศน์ การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารความเสี่ยง การบริหารองค์กรด้วยข้อมูล (Data-driven Management) และการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล ตลอดจนส่งเสริมการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

มุ่งเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น การรักษาวินัย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

(PDPA) และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม (Digital Ethics) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการ

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) และการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency-based Development) เพื่อให้บุคลากรทุกประเภทได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ ระดับสมรรถนะ และศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Training Needs Analysis : TNA) และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การบริหารราชการ และความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ (Orientation)

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ วัฒนธรรมองค์กร ระเบียบราชการ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ความภาคภูมิใจในองค์กร และความพร้อมในการปฏิบัติราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน

(๒) การฝึกอบรม (Training)

ส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทเข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แผนอัตรากำลัง และความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล โดยมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะวิชาชีพ ทักษะด้านดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(๓) การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน (Education and Study Visit)

เทศบาลตำบลขามทะเลสอสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือหลักสูตรเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับสายงาน รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาดูงานจากองค์กรต้นแบบที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) นวัตกรรมการบริหาร และเทคนิคการปฏิบัติงานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา (Meeting, Workshop and Seminar)

ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น ติดตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ และนโยบายใหม่ของภาครัฐ ตลอดจนพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา และการพัฒนาในระหว่างการทำงาน (Coaching, Mentoring and On the Job Training)

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง โดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาและผู้มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน (Coaching) ที่ปรึกษา (Consulting) และพี่เลี้ยง (Mentoring) ถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนการฝึกปฏิบัติงานจริง (On the Job Training : OJT) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และการจัดทำแผนเตรียมผู้สืบทอด

ตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ และรองรับการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการในอนาคต

(๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากหนังสือ เอกสารวิชาการ งานวิจัย ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะใหม่ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการบริหารราชการ

(๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาผ่านระบบ e-Learning ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักงาน ก.พ. หน่วยงานภาครัฐ และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ลดข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ด้านรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสามทะเลสอ อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลสามทะเลสอ สำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ.นครราชสีมา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักงาน ก.พ. หน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษา หรือองค์กรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ รวมทั้งอาจดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานภาครัฐอื่น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กรและการให้บริการประชาชน

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลสามทะเลสอ

เทศบาลตำบลสามทะเลสอให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ (Competency-based Development) และผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Training Needs Analysis : TNA) เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีศักยภาพในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ ตลอดจนสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ

มุ่งพัฒนาความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ และมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) การบริหารราชการแผ่นดิน การปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณ งานงบประมาณ งานการเงินการคลัง งานพัสดุ ตลอดจนบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นมาตรฐาน และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล

มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการประชาชนด้วยจิตบริการ (Service Mind) การบริหารเวลา การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน ทั้งสายบริหารท้องถิ่น สายอำนวยการท้องถิ่น สายวิชาการ สายทั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้กฎหมาย ระเบียบ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานและสร้างนวัตกรรมในการให้บริการประชาชน

(๔) ด้านการบริหาร

มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารสำหรับผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพในการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร โดยเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารความเสี่ยง การบริหารโครงการ การบริหารงบประมาณ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การบริหารองค์กรด้วยข้อมูล (Data-driven Management) และการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารองค์กรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

มุ่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การรักษาวินัย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม (Digital Ethics) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ โดยถือว่าพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนโดยตรง จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักธรรมาภิบาล ตลอดจนแนวนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงกำหนดให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนและการปฏิบัติราชการ ดังต่อไปนี้

(ก) จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตาม กฎหมาย ระเบียบ และทำนองคลองธรรม ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการแก้ไขการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และไม่ยินยอมให้มีการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในองค์กร

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ สุขของประชาชนและทางราชการ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม กำลังความสามารถ มีมาตรฐาน คุณภาพ และคำนึงถึงคุณค่าของทรัพยากรทางราชการ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่าง ด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม หรือเหตุอื่นใดที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของ ความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(ข) จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึง คุ้มค่า ระวัง และไม่ให้เกิด ความเสียหายหรือใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยที่ดี และให้เกียรติผู้ร่วมงานและประชาชน ผู้รับบริการ

(๔) มุ่งบริการประชาชนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค โปร่งใส และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของประชาชน ความปลอดภัย คุ้มค่า และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนในเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และไม่บิดเบือนข้อมูล

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และขีด ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสออย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจทำให้เกิดข้อสงสัยในความเป็น กลาง

(๙) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา ไม่กระทำการหลีกเลี่ยงหรือบิดเบือน เจตนารมณ์ของประมวลจริยธรรม และร่วมกันส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส และ รับผิดชอบต่อ

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทาง จริยธรรม การจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส การยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ มาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลเป็นรูปธรรมและเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรม ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด รวมถึงอาจนำไปประกอบการพิจารณาทางวินัย การบริหารงานบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของกรณี

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เพื่อให้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา แผนพัฒนาท้องถิ่น และยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารภาครัฐสมัยใหม่ และความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการและการให้บริการสาธารณะอย่างยั่งยืน ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"มุ่งพัฒนาศูนย์ให้เป็นมืออาชีพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง บริหารงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ยึดหลักธรรมาภิบาล บริการประชาชนด้วยคุณธรรม เพื่อขับเคลื่อนเทศบาลตำบลขามทะเลสอสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เพื่อให้การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปตามวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และการบริหารภาครัฐยุคใหม่ ตลอดจนสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงกำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการบริหารราชการในยุคดิจิทัล

๒) ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริการสาธารณะ

๓) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยเชื่อมโยงการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาศูนย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน พร้อมปลูกฝังค่านิยมองค์กรและหลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ

๖) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีภาวะผู้นำ ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking) ทักษะการบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีม และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

๗) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) สร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความสุขในการทำงาน และลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

๘) เตรียมความพร้อมบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) และรองรับการทดแทนอัตรากำลังในตำแหน่งสำคัญ โดยเฉพาะตำแหน่งที่คาดว่าจะเกษียณอายุราชการ เพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๔.๓ ค่านิยม (Core Values)

เทศบาลตำบลขามทะเลสอกำหนดค่านิยมองค์กร “KHAM” เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในการปฏิบัติราชการ การให้บริการประชาชน และการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

K : Knowledge & Innovation

มุ่งพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

บุคลากรทุกคนต้องแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เปิดรับองค์ความรู้ใหม่ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและยกระดับการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

H : Honesty & Good Governance

ซื่อสัตย์ โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดมั่นในกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานทางจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ พร้อมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ

A : Accountability & Service Mind

รับผิดชอบต่อหน้าที่ พร้อมบริการประชาชนด้วยใจ

ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ รวดเร็ว เป็นธรรม และคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

M : Modern Teamwork

ทำงานเป็นทีม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนเทศบาลตำบลขามทะเลสอสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ค่านิยมร่วมของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

“KHAM : เรียนรู้ พัฒนานวัตกรรม ยึดมั่นความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ บริการประชาชนด้วยใจ ทำงานเป็นทีม พร้อมก้าวสู่อนาคตอย่างยั่งยืน”

๔.๔ เป้าประสงค์ (Goals)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการในยุคดิจิทัล ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

(๑) พัฒนาบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะด้าน ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) และทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future Skills) สามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอและความต้องการของประชาชน

(๒) พัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม และเชื่อมโยงกับการวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) อย่างเป็นระบบ

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยมองค์กร "KHAM" มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

(๔) เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ความสุขในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

(๕) เตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอัตรากำลัง การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และการเกษียณอายุราชการ โดยส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ อาชีพ และการดำรงชีวิต เพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ทั้งด้านโครงสร้างอัตรากำลัง คุณวุฒิการศึกษา สายงาน โครงสร้างอายุ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์แนวโน้มการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ได้สะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง โอกาส ข้อจำกัด และประเด็นท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอในระยะ ๓ ปีข้างหน้า

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายกระทรวงมหาดไทย ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์

๑) พัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) ส่งเสริมการพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development) และเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓) พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองภารกิจของเทศบาล

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๕) เตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่และบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์

๑) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๒) ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชน

๓) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๔) ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

๕) เตรียมความพร้อมบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๒) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรและสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย

๓) ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

๔) เตรียมความพร้อมด้านการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการและการเปลี่ยนแปลงกำลังคน

๕) พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล และวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (HR Analytics)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑) ปลุกฝังค่านิยมองค์กร KHAM ให้บุคลากรทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

๒) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

๓) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง มีการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม

๔) เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

๕) ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร สร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และพร้อมก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรสายงาน	๑๒	๑๒	๑๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/e-Learning	เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
	๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Core Competency)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักตามตำแหน่ง	๑๘	๒๐	๒๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	ฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)/Coaching	เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
รวม						๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม การบริหาร จัดการ และการให้บริการประชาชน สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบาย ภาครัฐ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ พร้อมยกระดับคุณภาพการให้บริการให้ประชาชนได้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวดเร็ว และเกิดความพึงพอใจสูงสุด	๑. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการประยุกต์ใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือ AI ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๑๘	๒๐	๒๒	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	ฝึกอบรม/ Workshop /e-Learning	เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารประชาชนและการบริการประชาชนและการให้บริการภาครัฐ (Service Excellence)	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้ให้บริการประชาชนที่ผ่านการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการยกระดับการให้บริการ	๒๒	๒๔	๒๖	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการ	เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
	๓.โครงการพัฒนานวัตกรรมองค์กรและการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Innovation & Smart Organization)	จำนวนผลงานนวัตกรรม แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หรือผลงานปรับปรุงงานที่เกิดจากบุคลากร	๑๒	๑๕	๑๕	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	Coaching/ KM /ศึกษาดูงาน/ สัมมนา	เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
รวม						๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยทะเลสอให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นระบบ ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างยั่งยืน	๑. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑๕	๑๘	๒๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ฝึกอบรม/ Coaching/ Individual Development Plan (IDP)	เทศบาลตำบลห้วยทะเลสอ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
	๒. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)	จำนวนองค์ความรู้ คู่มือปฏิบัติงาน หรือคลังความรู้ ที่จัดทำและเผยแพร่ภายในองค์กร	๑๐	๑๒	๑๕	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	KM/ Workshop / Coaching / e-Learning	เทศบาลตำบลห้วยทะเลสอ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องบุคลากรท้องถิ่น
	รวม						๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ให้บุคลากรของเทศบาล ตำบลขามทะเลสอ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ พร้อมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความสามัคคี และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิด องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และการให้บริการ ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล	๓๐	๓๒	๓๔	๓๕	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ฝึกอบรม /Coaching/ Individual Development Plan (IDP)	เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
	๒. โครงการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรและความ ผูกพันของบุคลากร (Happy Workplace)	ร้อยละของบุคลากรที่มี ระดับความผูกพันตั้งแต่ ระดับมากขึ้นไป	๓๕	๓๘	๔๐	๔๑	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์ / Team Building /Workshop / Coaching	เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
	๓. โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากรและเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการ	ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม กิจกรรมและมีความรู้ใน การเตรียมความพร้อม ก่อนเกษียณ	๑๐	๑๒	๑๕	๑๖	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	ฝึกอบรม การให้ คำปรึกษา สัมมนา	เทศบาลตำบลขามทะเลสอ ร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
รวม							๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		

สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒		๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	๓	๓	๓		๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐ .	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๒	๒	๒		๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๓	๓	๓		๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
รวม		๑๐	๑๐	๑๐		๔๙๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นกลไกสำคัญในการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะดิจิทัล คุณธรรม จริยธรรม และความพร้อมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

เทศบาลตำบลขามทะเลสอให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยยึดแนวคิด Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานในโครงการสำคัญ การหมุนเวียนงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social Learning) เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management : KM) และการให้คำปรึกษา และ ร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เทศบาลตำบลขามทะเลสอจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ควบคู่กับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความจำเป็นของแต่ละสายงาน ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาขององค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) และนวัตกรรมการบริหารภาครัฐในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอยังมุ่งส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานเป็นทีม การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรรุ่นพี่และรุ่นใหม่ การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ การเตรียมความพร้อมรองรับการเกษียณอายุราชการ และการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความคาดหวังของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ บุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะร่วมกันวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย บุคลากรมีศักยภาพสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถยกระดับการให้บริการสาธารณะสู่ความเป็นเลิศ อันจะนำไปสู่การพัฒนางานองค์กรและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างมั่นคงและยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา บุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกันในการส่งเสริม

สนับสนุน ติดตาม และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารราชการในอนาคต ดังนี้

๑. บุคลากร

มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด ศึกษาและแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนางาน และยกระดับการให้บริการประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

เป็นผู้นำด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งให้คำปรึกษา สอนงาน (Coaching) ถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ติดตามผลการพัฒนา และประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรและหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

มีหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการบริหารราชการ ตลอดจนกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์ สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง และก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างยั่งยืน

ให้นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ เป็นประธานกรรมการ

๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

๓) รองปลัดเทศบาล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอเป็นผู้มีอำนาจออกคำสั่งแต่งตั้ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนางาน การยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน และการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างยั่งยืน

เทศบาลตำบลขามทะเลสอจึงกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. กำหนดให้บุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือพัฒนาในรูปแบบอื่น จัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา พร้อมข้อเสนอแนะและแนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันเดินทางกลับ เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับติดตาม ประเมิน และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลัง การพัฒนา รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๓. ให้งานการเจ้าหน้าที่รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนา บุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดทำหลักสูตร การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) และการ ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๔.ให้นำผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมาใช้ประกอบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น และการวางแผน พัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนด

๕. ให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุก ปีงบประมาณ พร้อมรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาเสนอต่อ นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจองค์กรในปีถัดไป

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเทศบาลตำบลขามทะเลสอที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วันทำการ	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการที่มีนวัตกรรม คู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือบริการ ประชาชน หรือผลงาน Best Practice	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ	ร้อยละ ๘๔	ร้อยละ ๘๖	ร้อยละ ๘๘

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

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

ระดับ	รายละเอียด
ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง ผลการประเมินสมรรถนะ ความต้องการพัฒนาบุคลากร และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการต่อ นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ เพื่อพิจารณา
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ.นครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนวันที่กำหนด
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ พร้อมติดตามการดำเนินงานตามแผน

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

ระดับ	รายละเอียด
ระดับที่ ๑	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ได้แก่ หลักการและเหตุผล เป้าหมาย หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ การติดตามและประเมินผล และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
ระดับที่ ๒	จัดทำหลักสูตร โครงการ กิจกรรม และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้สอดคล้องกับสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ
ระดับที่ ๓	ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผน พร้อมติดตามการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการองค์ความรู้ (KM) และการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมผลสัมฤทธิ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ
ระดับที่ ๕	สรุปผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ผลการพัฒนาบุคลากร ทบทวนตัวชี้วัด และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในรอบถัดไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มุ่งยกระดับศักยภาพบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ประเทศ ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ของเทศบาล และภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตั้งแต่การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่ง (Competency-Based Development) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ เทศบาลตำบลขามทะเลสอยังมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อองค์กร และการให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมีคุณภาพ ควบคู่กับการสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้บรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา บุคลากรทุกส่วนราชการ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง โดยร่วมกันผลักดันให้การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานประจำ มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ท้ายที่สุด แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกระดับการให้บริการประชาชนให้มีความมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ทันสมัย มีธรรมาภิบาล และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

ภาคผนวก

สำเนาฉบับ



คำสั่งเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ที่ ๑๕ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตร การพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายมาโนช มะลิขาว)

นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

..... ปลัดเทศบาล
..... รองปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าสำนักปลัด
..... หัวหน้างาน
..... พิมพ์/ทาบ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลขามทะเลสอ โทรศัพท์ ๐๔๔-๓๙๗๑๖๒

ที่ นม.๕๒๗๐๑/- วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ พร้อมกับแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ |
| | และเลขานุการ |

(๖) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอทราบ

ระเบียบ/ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ๑.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๓.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๙

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดรับกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามร่างคำสั่งแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



(นายคมกริช สุรชน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดเทศบาล/นายกเทศมนตรี

☐ เพื่อโปรดทราบ

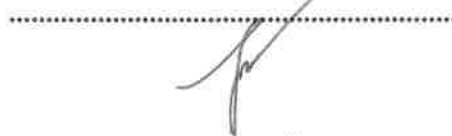
☒ เพื่อโปรดพิจารณา



(นายเจษฎา บุตรเพชร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล



(นางสาวศุภิณณัฐ์ สารผล)

ปลัดเทศบาล

ข้อพิจารณานายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....



(นายมานิช มะลิขาว)

นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

สำเนาฉบับ



คำสั่งเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ที่ ๑๖ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตร การพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายมานิช มะลิขาว)

นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

..... ปลัดเทศบาล
..... รองปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าสำนักปลัดฯ
..... หัวหน้างาน
..... พิมพ์/ทราบ

ใบลงชื่อเข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลขามทะเลสอ อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันจันทร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งใน คณะกรรมการ	ลายมือชื่อ
๑	นายมานิช มะลิขาว	นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวศุภิณัฐ ธารผล	ปลัดเทศบาล	กรรมการ	
๓	นางวารินทร์ นาคสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายวชิระ ปราณีตพลกรัง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวกรรณา ภาณุรักษ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	กรรมการ	
๖	นางสาวจิตติมา ช่วยกลาง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	
๗	นางอารีย์ วิชัยวัฒนา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๘	นายเจษฎา บุตรเพชร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ	
๙	นายคมกริช สุรชน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลขามทะเลสอ อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ วันจันทร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ผู้มาประชุม

๑. นายมาโนช มะลิขาว	นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวศุภิมาณัฐณี สารผล	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางวารินทร์ นาคสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวกรรณา ภาณุรักษ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. นายวชิระ ปราณีตพลกรัง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวจิตติมา ช่วยกลาง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางอารีย์ วิชัยวัฒนา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายเจษฎา บุตรเพชร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นายคมกริช สุรชน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

- ก่อนเข้าสู่ระเบียบวาระการประชุม ผมขอแจ้งให้คณะกรรมการทุกท่านทราบว่า เทศบาลตำบลขามทะเลสอได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ที่ ๑๖๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ -ตามคำสั่งดังกล่าว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษา และผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ประธานกรรมการ

- คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ โดยพิจารณาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา ตลอดจนกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกิจของเทศบาล นโยบายของผู้บริหาร และทิศทางการพัฒนาองค์กร รวมทั้งสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย การกิจ และการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ -การประชุมในวันนี้ จึงเป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เพื่อร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ก่อนนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ประธานกรรมการ

- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม เนื่องจากการประชุมในวันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ จึงยังไม่มีรายงานการประชุมครั้งก่อนให้ที่ประชุมรับรอง

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

ประธานกรรมการ

-ระเบียบวาระที่ ๓ เป็นเรื่องเพื่อพิจารณา ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณารายละเอียดของแผนก่อนให้ความเห็นชอบครับ

นายคมกริช สุรชน

- เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด โดยยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหาร และการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นายคมกริช สุรชน

- ในการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรครั้งนี้ ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ความจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทิศทางการพัฒนาองค์กร และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละสายงาน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจและการให้บริการประชาชน

นายคมกริช สุรชน

-(ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๗ ส่วน ได้แก่

๑. หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และความจำเป็นในการพัฒนา

๓. หลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากร

๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๕. โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

	๖. แนวทางการขับเคลื่อน การติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๗. รายละเอียดอื่นตาม (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี”
นายคมกริช สุรชน	- เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรอบคอบ งานการเจ้าหน้าที่ขอเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาเป็นรายหัวข้อ ตามลำดับของ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเปิดโอกาสให้กรรมการทุกท่านร่วมเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ก่อนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับสมบูรณ์ต่อไป
ประธานกรรมการ	-ที่ประชุมเห็นชอบให้พิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นรายหัวข้อ ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการเสนอหรือไม่ครบ (ไม่มีกรรมการคัดค้าน)
มติที่ประชุม	-ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้พิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ เป็นรายหัวข้อ ประกอบด้วย ๗ หัวข้อหลัก เพื่อให้คณะกรรมการสามารถพิจารณารายละเอียด ให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแผนได้อย่างครบถ้วน ก่อนให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์
๓.๑.๑ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	
ประธานกรรมการ	-ต่อไปเป็นการพิจารณาหัวข้อแรกของ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดต่อที่ประชุมครับ
นายคมกริช สุรชน	-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ มีหลักการสำคัญเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ภารกิจ เทคโนโลยี และนโยบายของภาครัฐ
นายคมกริช สุรชน	-การจัดทำแผนฉบับนี้ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด โดยยึดความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของผู้บริหาร และภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาองค์กร”
นายคมกริช สุรชน	-วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาล พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ

นายคมกริช สุรชน

-สำหรับเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร กำหนดให้บุคลากรทุกประเภทและทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามสายงานและสมรรถนะที่จำเป็น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร

นายคมกริช สุรชน

-จึงขอเสนอหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการพิจารณาครับ

ปลัดเทศบาล

-เห็นว่าหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล และเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกับการบริหารอัตรากำลังและการพัฒนาองค์กร

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เห็นควรให้การพัฒนาบุคลากรครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงสมรรถนะตามสายงานและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประธานกรรมการ

-กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรหรือไม่ครับ

ประธานกรรมการ

-เมื่อไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอ โดยเห็นว่ามี ความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด พร้อมให้นำไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ต่อไป

๓.๑.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และความจำเป็นในการพัฒนา

ประธานกรรมการ

-ต่อไปเป็นการพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางและแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดต่อที่ประชุมครับ

นายคมกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ทั้งในด้านโครงสร้างอัตรากำลัง จำนวนบุคลากร ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง โครงสร้างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สมรรถนะของบุคลากร ตลอดจนผลการประเมินการปฏิบัติราชการและข้อมูลความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละส่วนราชการ

เพื่อให้การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงขององค์กร

-นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร โดยพิจารณาปัจจัยด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เทคโนโลยีดิจิทัล และแนวโน้มการบริหารราชการสมัยใหม่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

นายคมกริช สุรชน

-จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในสายงาน และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่มีการปรับปรุงอยู่เสมอ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ การวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสาร การให้บริการประชาชน และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ”

-ในส่วนของการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร แต่ละส่วนราชการได้เสนอความต้องการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งเตรียมความพร้อมรองรับภารกิจใหม่ การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย และการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นายคมกริช สุรชน

-ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนา โครงการพัฒนาบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

นายคมกริช สุรชน

-จึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และความจำเป็นในการพัฒนา ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาครับ

ปลัดเทศบาล

-เห็นว่าการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรและสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความครบถ้วน และสะท้อนสภาพการบริหารงานของเทศบาลได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการนำผลการวิเคราะห์มาใช้กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เห็นควรให้นำผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของแต่ละส่วนราชการมาใช้เป็นข้อมูลหลักในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจ ความจำเป็นของตำแหน่ง และงบประมาณที่เทศบาลสามารถดำเนินการได้จริง เพื่อให้บุคลากรทุกประเภทได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

ประธานกรรมการ

-กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร สภาพแวดล้อมขององค์กร หรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ครับ

มติที่ประชุม

-เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนอข้อแก้ไขเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามที่ผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอ และเห็นควรให้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนา โครงการพัฒนาบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ความจำเป็นของตำแหน่ง และทิศทางการพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒

๓.๑.๓ หลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากร

ประธานกรรมการ

-ต่อไปเป็นการพิจารณาหลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เนื่องจากจะเป็นกรอบในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากรทุกประเภทให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดต่อที่ประชุมครับ

นายคมกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้กำหนดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สมรรถนะประจำสายงาน ความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนาองค์กร

-หลักสูตรการพัฒนาแบ่งออกเป็นหลายด้าน ได้แก่ หลักสูตรด้านกฎหมายระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ หลักสูตรด้านการบริหารจัดการภาครัฐ หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ หลักสูตรด้านการเงิน การคลัง การพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง หลักสูตรเฉพาะตามสายงาน หลักสูตรด้านการบริการประชาชน การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และธรรมาภิบาล ตลอดจนหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

นายคมกริช สุรชน	-สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วย การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ (On the Job Training : OJT) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน และการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
นายคมกริช สุรชน	-นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) โดยให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม -การกำหนดหลักสูตรและวิธีการพัฒนาครั้งนี้ ยังได้คำนึงถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ ระยะเวลา และภารกิจของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้จริง เกิดความคุ้มค่า และสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
นายคมกริช สุรชน	-จึงขอเสนอหลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากรตาม (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาครับ
ปลัดเทศบาล	-เห็นว่าหลักสูตรและวิธีการพัฒนาที่กำหนดไว้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทได้รับการพัฒนาตามสายงานและสมรรถนะที่จำเป็น ทั้งนี้ เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการจัดลำดับความสำคัญของหลักสูตร และจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภารกิจและงบประมาณของเทศบาลเป็นสำคัญ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	-เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมภายนอก และการพัฒนาภายในองค์กร โดยเฉพาะการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่ผ่านการอบรมให้แก่เพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาผ่านระบบดิจิทัล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
ประธานกรรมการ	-กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ครับ
ประธานกรรมการ มติที่ประชุม	-เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนอข้อแก้ไขเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครับ ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบหลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากรตามที่ผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอ โดยเห็นว่ามีครอบคลุม สอดคล้องกับ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สมรรถนะตามสายงาน ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอ พร้อมมอบหมายให้ทุกส่วนราชการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความจำเป็นของตำแหน่งและภารกิจขององค์กร

๓.๑.๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ประธานกรรมการ

-ต่อไปเป็นการพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ภารกิจขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการบริหารราชการในปัจจุบัน ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดต่อไปประชุมครับ

นายคมกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

-การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ได้พิจารณาจากยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรและความจำเป็นในการพัฒนาที่ได้พิจารณาในหัวข้อที่ผ่านมา เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล

-ในส่วนของค่านิยมองค์กร ได้กำหนดแนวทางการปลูกฝังให้บุคลากรทุกระดับ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม การให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ความโปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

-สำหรับเป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกประเภทได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เทคโนโลยี และภารกิจขององค์กร รวมทั้งมีความพร้อมในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ

-ในด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา

	การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารราชการยุคใหม่
นายกมลกริช สุรชน	-จึงขอเสนอวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ตาม (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้คณะกรรมการพิจารณาครับ
ปลัดเทศบาล	-เห็นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ มีความชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเทศบาลตำบลขามทะเลสอ รวมทั้งเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจของแต่ละส่วนราชการ สามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	-เห็นควรให้ทุกส่วนราชการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ดังกล่าว ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี การพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม
ประธานกรรมการ	-กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรหรือไม่ครับ
ประธานกรรมการ มติที่ประชุม	-เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครับ ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอ โดยเห็นว่ามีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ และหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมมอบหมายให้ทุกส่วนราชการใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง
๓.๑.๕ โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	
ประธานกรรมการ	-ต่อไปขอให้ที่ประชุมพิจารณาในส่วนของโครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนที่จะนำแนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่เราได้พิจารณาไปแล้วมาสู่การปฏิบัติ ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดต่อที่ประชุมครับ
นายกมลกริช สุรชน	-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ได้กำหนดโครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่

นายกมลกริช สุรชน

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนราชการ โดยมุ่งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องครับ

-การกำหนดโครงการและกิจกรรมจะพิจารณาให้ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในหลายรูปแบบ ไม่จำกัดเฉพาะการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกเท่านั้น แต่รวมถึงการฝึกอบรมภายในองค์กร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงาน การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนการนำระบบเทคโนโลยีและการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์มาใช้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง

-สำหรับการกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี จะให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละสายงาน การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลัก การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและพัสดุ การจัดทำแผนและงบประมาณ งานช่างและโครงสร้างพื้นฐาน งานการศึกษา งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ตลอดจนภารกิจอื่นตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลครับ

นายกมลกริช สุรชน

-นอกจากนี้ จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน การทำงานร่วมกัน การแก้ไขปัญหา การสื่อสาร รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต และการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

-ในส่วนของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย จะกำหนดให้สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาทั้งจำนวนและสัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา การเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมตามแผน ผลการพัฒนาความรู้และทักษะ ตลอดจนการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถประเมินได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเกิดผลต่อการปฏิบัติงานจริง ไม่ใช่เพียงการนับจำนวนครั้งหรือจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเท่านั้นครับ

-สำหรับงบประมาณในการดำเนินการ ให้แต่ละส่วนราชการพิจารณาจัดทำโครงการและเสนอขอตั้งงบประมาณในแต่ละปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี รวมทั้งสามารถใช้โครงการหรือหลักสูตรที่จัดโดยกรมส่งเสริมการ

	ปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้จ่ายงบประมาณต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ความประหยัด และประโยชน์ที่เทศบาลจะได้รับเป็นสำคัญ
นายคมกริช สุรชน	-ทั้งนี้ โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และงบประมาณที่กำหนดไว้ในแผน เป็นกรอบสำหรับการดำเนินงานตลอดระยะเวลา ๓ ปี หากในระหว่างปีมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย ภารกิจของเทศบาล หรือมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในเรื่องที่ไม่ได้กำหนดไว้เดิม ก็สามารถพิจารณาดำเนินการเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยให้อยู่ภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ และงบประมาณที่เกี่ยวข้องครับ
ปลัดเทศบาล	-เห็นว่าการกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรควรเชื่อมโยงกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการและตำแหน่งของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยตรง การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมควรพิจารณาจากความจำเป็นของงาน ไม่ควรพิจารณาเฉพาะว่ามีหลักสูตรใดเปิดอบรม และภายหลังการพัฒนาควรมีการนำความรู้กลับมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือถ่ายทอดให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับเทศบาลอย่างแท้จริง
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	-เห็นควรให้ทุกส่วนราชการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นประจำ และนำผลดังกล่าวมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และการเสนอขอตั้งงบประมาณ เพื่อให้โครงการที่ดำเนินการตรงกับปัญหาและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งควรติดตามผลหลังจากบุคลากรได้รับการพัฒนาว่าสามารถนำความรู้หรือทักษะมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด
ประธานกรรมการ	-ผมเห็นด้วย การพัฒนาบุคลากรต้องทำให้เกิดผลกับงานจริง งบประมาณที่ใช้ต้องเกิดความคุ้มค่า และบุคลากรทุกส่วนราชการควรได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ดังนั้น ขอให้แต่ละส่วนราชการนำกรอบโครงการและกิจกรรมตามแผนนี้ไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรและจัดทำงบประมาณในแต่ละปีด้วย กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ครับ
ประธานกรรมการ มติที่ประชุม	-หากไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมครับ ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบโครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกรอบงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ตาม (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และให้ทุกส่วนราชการนำไปใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและการเสนอขอตั้งงบประมาณ โดยให้พิจารณาความจำเป็นตามภารกิจ หน้าที่ความ

รับผิดชอบ และความต้องการพัฒนาของบุคลากรแต่ละสายงาน รวมทั้งให้มีการติดตามการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๓.๑.๖ แนวทางการขับเคลื่อน การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ประธานกรรมการ

-ต่อไปเป็นการพิจารณาแนวทางการขับเคลื่อน การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และสามารถตรวจสอบได้ว่าการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดต่อที่ประชุมครับ

นายคมกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ กำหนดให้ทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลขามทะเลสอมีส่วนร่วมในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นกรอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด และเชื่อมโยงกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งครับ

-ในการดำเนินงานแต่ละปี ให้ทุกส่วนราชการพิจารณาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง จัดลำดับความสำคัญของหลักสูตร โครงการ และกิจกรรมที่จะดำเนินการ และประสานงานกับงานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เพื่อรวบรวมและใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการตามแผน รวมทั้งประกอบการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลให้มีความสอดคล้องกัน

-สำหรับการติดตามผล จะดำเนินการติดตามทั้งในระดับบุคคล ระดับโครงการ และระดับองค์กร โดยพิจารณาจากการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนา ผลการพัฒนาความรู้และทักษะ การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริงครับ

นายคมกริช สุรชน

-ในกรณีที่เทศบาลส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา หรือพัฒนากับหน่วยงานภายนอก เห็นควรส่งเสริมให้ผู้ได้รับการพัฒนานำองค์ความรู้ ประสบการณ์ หรือแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับกลับมาถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประโยชน์จากการพัฒนาไม่เกิดขึ้นเฉพาะกับผู้เข้ารับการอบรมเท่านั้น แต่สามารถขยายผลไปสู่การพัฒนาของส่วนราชการและองค์กรได้ด้วย

นายคมกริช สุรชน

-ในส่วนของการประเมินผล ให้พิจารณาผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับโครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน รวมทั้งพิจารณาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการดำเนินงาน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในปีถัดไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นขององค์กร

-งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จะทำหน้าที่ประสาน รวบรวมข้อมูล และติดตามผลการดำเนินงานจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อจัดทำข้อมูลภาพรวมของเทศบาล และเสนอผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการกำกับ ติดตาม และปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

-หากผลการติดตามพบว่าโครงการหรือกิจกรรมใดไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน หรือมีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย ภารกิจ งบประมาณ หรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ก็ให้พิจารณาปรับแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยยังคงยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นกรอบในการดำเนินงานครับ

นายคมกริช สุรชน

-จึงขอเสนอแนวทางการขับเคลื่อน การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาครับ

ปลัดเทศบาล

-เห็นควรให้ทุกส่วนราชการให้ความสำคัญกับการติดตามผลหลังการพัฒนาด้วย ไม่ใช่เพียงส่งบุคลากรไปอบรมแล้วถือว่าดำเนินการเสร็จสิ้น แต่ควรพิจารณาว่าบุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับกลับมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานได้หรือไม่ รวมทั้งควรมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ร่วมงานในส่วนราชการเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เห็นควรให้งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรจากทุกส่วนราชการเป็นประจำ เพื่อให้สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของแผน เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และนำปัญหาหรือข้อจำกัดที่พบมาปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

ประธานกรรมการ

-การติดตามและประเมินผลถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะจะทำให้เราทราบว่างบประมาณและเวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเกิดผลกับการทำงานจริงมากน้อยเพียงใด จึงขอให้ทุกส่วนราชการให้ความร่วมมือในการรายงานและติดตามผลตามที่กำหนดไว้ กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ครับ

ประธานกรรมการ
มติที่ประชุม

- หากไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อน การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ทุกส่วนราชการนำแผนไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร

ในสังกัด และให้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เป็นหน่วยงาน ประสานและรวบรวมผลการดำเนินงาน เพื่อติดตามความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจาก การพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และนำผลการติดตามและ ประเมินผลไปใช้ประกอบการปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในปีต่อไปให้มี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

๓.๑.๗ รายละเอียดอื่นตาม (ร่าง) แผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี

ประธานกรรมการ

-ต่อไปเป็นหัวข้อสุดท้ายของการพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี คือ รายละเอียดอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและการนำแผนพัฒนาศักยภาพไปใช้ ขอ เชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดต่อที่ประชุมครับ

นายกมลกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน นอกจากสาระสำคัญที่ได้ นำเสนอต่อที่ประชุมตั้งแต่หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การ วิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร หลักสูตรและวิธีการพัฒนา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ โครงการและงบประมาณ ตลอดจน แนวทางการติดตามและประเมินผลแล้ว ใน (ร่าง) แผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ยังมีรายละเอียดประกอบอื่นที่ จำเป็นต่อการนำแผนไปใช้ในการบริหารและพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบล ขามทะเลสอครับ

-ในการจัดทำแผนครั้งนี้ ได้กำหนดให้การพัฒนาศักยภาพครอบคลุมบุคลากร ของเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาจะต้อง คำนึงถึงประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สายงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของ บุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงกับ ความจำเป็นของตำแหน่งครับ

-การดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพจะต้องเชื่อมโยงกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านอื่นของเทศบาล โดยเฉพาะแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนา สมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงของภารกิจ กฎหมาย ระเบียบ เทคโนโลยี และรูปแบบการ ให้บริการประชาชนในอนาคต

-นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยให้ ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าส่วนราชการมีบทบาทในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งการสอนงาน การให้คำแนะนำ การถ่ายทอดประสบการณ์ การแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ระหว่างส่วนราชการ และการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้

นายคมกริช สุรชน

เพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ไม่จำกัดอยู่เฉพาะการเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเท่านั้นครับ

-ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติราชการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ

-สำหรับการดำเนินงานตลอดระยะเวลา ๓ ปี หากมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ภารกิจของเทศบาล หรือมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ ให้สามารถทบทวนหรือปรับแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

-ทั้งนี้ให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสังกัด และประสานงานกับงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถนำผลการดำเนินงานมาใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลได้อย่างต่อเนื่องครับ”-

นายคมกริช สุรชน

-จึงขอเสนอรายละเอียดอื่นตาม (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้คณะกรรมการพิจารณาครับ

ปลัดเทศบาล

-เห็นควรให้การดำเนินการตามแผนมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ เนื่องจากในระยะเวลา ๓ ปี อาจมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านกฎหมาย นโยบาย และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย แต่การปรับเปลี่ยนการดำเนินงานควรอยู่ภายใต้กรอบและวัตถุประสงค์ของแผน รวมทั้งต้องคำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่เทศบาลจะได้รับ

ผู้อำนวยการกองคลัง

-ในส่วนของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องใช้งบประมาณ เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการวางแผนล่วงหน้าและประสานการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งดำเนินการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เห็นควรให้งานการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการประสานและรวบรวมข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร และให้แต่ละส่วนราชการจัดส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถติดตามผลและใช้ข้อมูลดังกล่าวประกอบการทบทวนแผนหรือกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในระยะต่อไปได้อย่างเหมาะสม

ประธานกรรมการ

-ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการและกรรมการได้เสนอ เห็นว่ารายละเอียดต่าง ๆ จะต้องนำไปใช้ประกอบกันทั้งแผน ไม่ควรแยกการพัฒนาบุคลากรออกจากการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการ และหากในช่วงระยะเวลา ๓ ปี มีภารกิจหรือความจำเป็นเปลี่ยนแปลง ก็ให้พิจารณาดำเนินการให้เหมาะสมภายใต้กฎหมายระเบียบ และกรอบของแผน กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ

ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

-เมื่อไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบรายละเอียดอื่นตาม (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามที่เสนอ และให้ทุกส่วนราชการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เชื่อมโยงกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้สามารถทบทวนและปรับแนวทางการดำเนินงานได้ตามความจำเป็นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย หรือภารกิจของเทศบาล โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ พิจารณาความสอดคล้องของแผนพัฒนาบุคลากรกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจของเทศบาลตำบล
ขามทะเลสอ

ประธานกรรมการ

-ต่อไปเป็นการพิจารณาความสอดคล้องของ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ เนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องจัดทำให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่ง และภารกิจของเทศบาลที่กำหนดไว้ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอรายละเอียดต่อที่ประชุมครับ

นายคมกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณา (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอแล้ว ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน โครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการสูญเสียกำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งข้อมูลดังกล่าวได้นำมาใช้เป็นฐานในการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับนี้ด้วยครับ

-สำหรับกรอบอัตรากำลังในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จากการวิเคราะห์ความจำเป็นด้านกำลังคนของแต่ละส่วนราชการ เห็นว่ากรอบอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถรองรับภารกิจของเทศบาลได้ จึงกำหนด คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ตลอดระยะเวลา ๓ ปี โดยไม่มีการเพิ่มหรือลดจำนวนอัตรากำลัง ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จึงต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ ให้

นายกมลกริช สุรชน

สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นครับ

-ในด้านโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลขามทะเลสอมีการบริหารราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีภารกิจและลักษณะงานแตกต่างกัน การกำหนดหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรจึงได้พิจารณาให้สัมพันธ์กับตำแหน่งและภารกิจของแต่ละส่วนราชการครับ

-สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจด้านการบริหารราชการทั่วไป การบริหารงานบุคคล งานทะเบียนราษฎร งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ งานเทศกิจ รวมถึงงานส่งเสริมการเกษตรตามโครงสร้างใหม่ จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าว โดยเฉพาะกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนและงบประมาณ การให้บริการประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานครับ

-กองคลัง มีภารกิจด้านการเงินและบัญชี การพัฒนาและจัดเก็บรายได้ การทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานราชการทั่วไป จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การจัดเก็บรายได้ รวมทั้งระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-กองช่าง มีภารกิจด้านวิศวกรรม ผังเมือง สาธารณูปโภค สถานที่และไฟฟ้า สาธารณะ รวมถึงการควบคุมและดูแลงานโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาล จึงต้องพัฒนาความรู้และทักษะด้านงานช่าง กฎหมายควบคุมอาคาร การประมาณราคา การควบคุมงาน การบริหารสัญญา ตลอดจนเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานด้านช่างและโครงสร้างพื้นฐานครับ

-กองการศึกษา มีภารกิจด้านการศึกษาปฐมวัย กีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงต้องพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาเด็กปฐมวัย การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับมาตรฐานและภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นายคมกริช สุรชน

-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การรักษาความสะอาด และภารกิจด้านบริการสาธารณสุข โดยในแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ได้ปรับภารกิจจาก งานสัตวแพทย์เป็นงานศูนย์บริการสาธารณสุข เนื่องจากภารกิจด้านสัตวแพทย์เดิมมีปริมาณงานไม่มาก ขณะที่เทศบาลมีแนวทางเตรียมความพร้อมรองรับภารกิจด้านบริการสุขภาพของประชาชนที่อาจเพิ่มขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะการดำเนินงานเกี่ยวกับ ศูนย์สุขใจใกล้บ้านและศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจึงต้องรองรับทั้งภารกิจปัจจุบันและการเตรียมความพร้อมสำหรับการกิจดังกล่าวในอนาคตครับ

-กองสวัสดิการสังคม มีภารกิจด้านการพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การจัดสวัสดิการสังคม การช่วยเหลือประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส การจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน

-ส่วนหน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจด้านการตรวจสอบและประเมินระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง จึงต้องพัฒนาบุคลากรด้านการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การเงินการคลัง และกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องครับ”

-นอกจากนี้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ พบว่า จะมีบุคลากรเกษียณอายุรวม ๔ ราย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองการศึกษา พนักงานขับรถดับเพลิง สังกัดสำนักปลัดเทศบาล และพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองช่าง จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดองค์ความรู้ การเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกำลังคน และการรักษาความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานครับ

นายคมกริช สุรชน

-ดังนั้น เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งในด้านโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งภารกิจ ปริมาณงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของกำลังคน โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งสามารถรองรับภารกิจของเทศบาลและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาครับ

ปลัดเทศบาล

-เห็นว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากใช้ข้อมูลด้านโครงสร้าง ตำแหน่ง และภารกิจของแต่ละส่วนราชการ เป็นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนา และเมื่อแผนอัตรากำลังกำหนดให้คง จำนวนอัตรากำลังเดิม การพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญมาก รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานทดแทนหรือสนับสนุนกันได้ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างหรือมีบุคลากร เกษียณอายุราชการ

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

-สำหรับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เห็นด้วยกับการกำหนดแนวทางพัฒนา บุคลากรให้รองรับภารกิจด้านบริการสาธารณสุขที่อาจเพิ่มขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมด้านความรู้และทักษะของบุคลากรสำหรับการ ดำเนินงานศูนย์บริการสาธารณสุขและการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ในพื้นที่

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เห็นควรให้ทุกส่วนราชการใช้ทั้งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ควบคู่กันในการบริหารบุคลากร โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจ ตำแหน่ง หรือกำลังคน ก็ควรนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาทบทวนความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากรด้วย เพื่อให้ทั้งสองแผนมีความเชื่อมโยงกันตลอด ระยะเวลา ๓ ปี

ประธานกรรมการ

-จากที่ได้นำเสนอและอภิปรายร่วมกัน เห็นได้ว่าแผนพัฒนาบุคลากรต้องเดิน ควบคู่กับแผนอัตรากำลัง เพราะเมื่อเรากำหนดว่าแต่ละส่วนราชการมีบุคลากร เท่าใด มีตำแหน่งอะไร และรับผิดชอบภารกิจใด ก็ต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น ให้สามารถทำงานตามภารกิจได้จริง โดยเฉพาะในช่วง ๓ ปีนี้ที่เรายังคงกรอบ อัตรากำลังเดิมไว้ จึงต้องใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด กรรมการ ท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ครับ

ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

-หากไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบว่าการกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรตาม (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลขามทะเลสอ โดยให้ทุกส่วนราชการใช้แผนพัฒนาบุคลากร ควบคู่กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากร และให้มีการทบทวนความจำเป็นในการพัฒนาให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของภารกิจและกำลังคนตลอดระยะเวลาของแผน

๓.๓ พิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

ประธานกรรมการ

-ตามที่คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณารายละเอียดของ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครบถ้วนทุกประเด็นแล้ว ทั้งหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร หลักสูตรและวิธีการพัฒนา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ โครงการและงบประมาณ แนวทางการติดตามและประเมินผล รายละเอียดอื่น รวมถึงความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ต่อไปขอให้ผู้ช่วยเลขานุการสรุปภาพรวมของ (ร่าง) แผนทั้งฉบับก่อนขอมติที่ประชุมครับ

นายคมกริช สุรชน

-เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน จากการพิจารณาร่วมกันในวันนี้ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละประเภทและแต่ละสายงาน โดยมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจและการให้บริการประชาชนครับ

-สาระสำคัญของแผนครอบคลุมทั้งการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน การพัฒนาด้านกฎหมาย ระเบียบ เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการ การให้บริการประชาชน การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาผู้บริหารและการเตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

-นอกจากนี้ ยังได้กำหนดโครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกรอบงบประมาณ รวมทั้งแนวทางการติดตามและประเมินผล เพื่อให้สามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติและตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ทุกส่วนราชการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ทำหน้าที่ประสาน รวบรวม และติดตามผลการดำเนินงานในภาพรวมของเทศบาล

นายคมกริช สุรชน

-จากการพิจารณาความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พบว่า (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้สามารถรองรับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เทศบาลกำหนดไว้ได้ และมีแนวทางพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงของกำลังคนและภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

นายคมกริช สุรชน

-ดังนั้น เห็นควรเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของ

	เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำบัญชีสมบูรณ์ เสนอผู้บริหารพิจารณา และดำเนินการตามขั้นตอนที่เกี่ยวข้องต่อไปครับ
ปลัดเทศบาล	-เห็นว่า (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านการพิจารณาในวันนี้มีความครบถ้วน สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังและภารกิจของเทศบาล และสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรได้จริง เห็นควรให้ความเห็นชอบ และให้ทุกส่วนราชการนำไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีอย่างต่อเนื่อง
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	-เห็นควรให้หลังจากที่ประชุมให้ความเห็นชอบแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของรายละเอียด ตาราง โครงการ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และข้อมูลประกอบต่าง ๆ ให้ครบถ้วนก่อนจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ รวมทั้งประสานทุกส่วนราชการเพื่อเตรียมนำแผนไปใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไปครับ
ประธานกรรมการ	-กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมใน (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ก่อนให้ความเห็นชอบหรือไม่ครับ
ประธานกรรมการ	-เมื่อไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอครับ
มติที่ประชุม	ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามทะเลสอ ตามที่เสนอ โดยเห็นว่าแผนดังกล่าวมีความครบถ้วนและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล พร้อมมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงรายละเอียดตามมติที่ประชุม จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์ และเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)	
ประธานกรรมการ	-สำหรับระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ มีกรรมการท่านใดมีเรื่องเสนอเพิ่มเติมหรือมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำและการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ หรือไม่ครับ
ประธานกรรมการ	-เมื่อไม่มีเรื่องอื่นเสนอเพิ่มเติม วันนี้คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครบถ้วนตามระเบียบวาระแล้ว และที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามที่เสนอ ขอให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการตรวจสอบรายละเอียดและจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่

เกี่ยวข้องต่อไป และขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ร่วมกันพิจารณาและ
ให้ข้อเสนอแนะในการประชุมครั้งนี้ครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๗.๐๐ น.



ผู้จัดรายการประชุม

(นายคมกริช สุรน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายเจษฎา บุตรเพชร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการและเลขานุการ



ผู้รับรองรายการประชุม

(นายมานิช มะลิขาว)

นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ

ประธานกรรมการ



เทศบาลตำบลขามทะเลสอ
อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล