

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลนาโพธิ์

อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี

## คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนเทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติ ในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานเทศบาล จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องรับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เทศบาลตำบลนาโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น เทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภออุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่เทศบาล อบต. คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร

ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภออุบลราชธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน

ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ

๒. ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑) การปฐมนิเทศ

๓.๒) การฝึกอบรม

๓. ๓) การศึกษาหรือดูงาน

๓. ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ

๓. ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์ กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

๒. วิสัยทัศน์ “พัฒนาระบบบริการงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรม จริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

### ๓. เป้าหมาย

๑) บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

๒) เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๓) สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริการงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลัก ความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของเทศบาล

## ๔. หลักการและแนวคิด (Conceptual Framework)

### ๔.๑ แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century Skills)

ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง ตอบสนองการผสมผสานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ภายใต้บริบทความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑ การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยกำหนดกรอบความคิดและทักษะในการทำงานและการใช้ชีวิต ทักษะด้านการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม และทักษะด้านข้อมูล สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นเครื่องมือให้บุคลากรภาครัฐได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงเป็นเครื่องมือให้หน่วยงานภาครัฐใช้ในการกำหนดแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๔.๒ การพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้า

เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้า โดยจำแนกบุคลากรออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

(๑) บุคลากรแรกบรรจุ (บรรจุใหม่) หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่เกิน ๒ ปี หรือเป็นข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ผ่านการประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดีมีความรู้ เกี่ยวกับปรัชญาของการเป็นข้าราชการที่ดี ประโยชน์ของแผ่นดินและบทบาทหน้าที่ จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ มีความรู้และทักษะเพื่อการดำรงตนอย่างสมดุลในศตวรรษที่ ๒๑ ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยอาจมีการพัฒนาตามข้อ (๒) ร่วมด้วยก็ได้

(๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้วหรือปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เพื่อพัฒนาศักยภาพในการ

ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญ การพัฒนาตามหลักสูตรสายงาน รวมถึงการศึกษาในคุณวุฒิที่สูงขึ้น ให้สามารถปฏิบัติราชการที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีม เพื่อ บรรลุการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและสายงานผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการกอง/สำนักหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และผู้บริหารใน สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานผู้บริหาร การพัฒนาศักยภาพในการเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต เพื่อการเชื่อมโยงระหว่าง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความรับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาต้องมีความเข้าใจ ในเป้าหมายการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการ สามารถสร้างความร่วมมือและการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงต้องสามารถสร้างความสมดุล ระหว่างความต้องการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาได้

(๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานผู้บริหาร การพัฒนาตามหลักสูตรการบริหาร การพัฒนาศักยภาพ ความเป็นผู้นำที่วิสัยทัศน์และพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม และความเชื่อมโยงการบริหารราชการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างกลไก การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมไปถึงส่งเสริมและสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนด

#### ๔.๓ ความรับผิดชอบและหน้าที่ การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Responsibilities)

๔.๓.๑ บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิด จริยธรรม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตั้งเป้าหมายในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้า โดยวางแผนการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการเติบโต ตามสายงานอาชีพ

๔.๓.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อ ให้เกิดการเรียนรู้ ใช้ทรัพยากรเท่าที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้ พัฒนาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สอดคล้อง และทันการณ์กับความจำเป็นในการทำงาน เป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์ขององค์กร และการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา

๔.๓.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี มีหน้าที่ การกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบ การเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ต้องมีหัวข้อสำคัญอย่างน้อย ประกอบด้วย

- ๑) หลักการและเหตุผล
- ๒) เป้าหมายการพัฒนา

- ๓) หลักสูตรการพัฒนา
- ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๖) การติดตามและประเมินผล

๔.๓.๔ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๓.๕ ก.จ.จ. ก.ท.จ. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นต่อไป

๔.๓.๖ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีหน้าที่ออกแบบและกำหนดแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิรูประบบราชการ กรอบการพัฒนาระบบราชการท้องถิ่น เป้าหมายการปฏิรูประบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยศึกษาปรับปรุงและออกแบบกลไกในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สนับสนุนประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลท้องถิ่นโดยภาพรวม โดยกำหนดสาระสำคัญและองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๒) ระยะเวลาและวิธีการในการดำเนินการพัฒนา และ
- ๓) กำหนดหน่วยงานผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบในการพัฒนา

## ๕. ความเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ได้กล่าวถึงทิศทางการพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรท้องถิ่นในอนาคตหลายประการ ดังนี้

### ๕.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔)

กำหนดการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๕.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาดำเนินการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ดังนั้น เมื่อพิจารณาทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์แล้ว พบว่า มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย

มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงตามสายงานตน ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต การเสริมสร้างให้มีสุขภาวะที่ดี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจในการให้บริการ มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

๑) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดหวัง

๒) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง

๓) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและมีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพ

๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และคุณธรรมจริยธรรมอย่าง เพียงพอตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับ ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลัก ความ มีประสิทธิภาพ

๑) พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง

๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้เป็นไปอย่าง สมดุลราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ

๓) เสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและ ดำรงหลักคุณธรรม

๔) พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของเทศบาล

๑) วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม

๒) สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษาและมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก

๗. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับ ที่ โครงการ/กิจกรรม รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม งบประมาณ๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ภายใต้งค์กร (Human Resource Management) : HRM

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินการ
๑	การปรับปรุงสวัสดิการและ ความปลอดภัยในองค์กรเพื่อ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน	-ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตดีมี สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ รียบร้อย มีอุปกรณ์ที่ ทันสมัยและรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการ จัดที่นั่งดื่มไวคอกยบริการ พนักงานเจ้าหน้าที่และ ประชาชนที่มาใช้บริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๗- ๓๑ มีค. ๖๘

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
2	การจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปีเพื่อ ใช้ในการในการ กำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของ เทศบาล	1เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ได้ ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี(รอบ ปีงบประมาณ 2568 -2569 ) เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ของเทศบาลให้สอดคล้องกับ ส่วนราชการในปัจจุบันและ บริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่อง 2. เทศบาลตำบลนาโพธิ์ได้ ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้าง องค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธ กิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบล นาโพธิ์ 3. ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมโดยการปรับปรุง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ตามมติ.	ไม่ใช้งบประมาณ	- ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการโครงการ/ กิจกรรม สิงหาคม 2567 – ต.ค. 2568 ในไตรมาสที่ 4 ดำเนินการแล้วเสร็จ ก่อนที่แผนอัตรากำลัง เดิม จะครบกำหนด 30 กันยายน 2569

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		<p>จังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2566 ดังนี้</p> <p>3.1 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมคำ จำนวน 1 อัตรา</p> <p>3.2 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเชียงโนนเจริญ จำนวน 1 อัตรา</p> <p>3.3 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลาง จำนวน 1 อัตรา</p> <p>3.4 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทรัพย์เจริญ จำนวน 1 อัตรา</p> <p>3.5 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนตะโน จำนวน 1 อัตรา</p>		
3	<p>จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการพนักงานจ้างประจำปี 2568</p>	<p>-ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลสายผู้บริหารและสายปฏิบัติจำนวน 5 ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p><u>ประภทวิชาการ</u></p>		<p>ดำเนินการเมื่อ 23 กรกฎาคม 2568</p> <p>-ดำเนินการเมื่อ 5 กรกฎาคม 2568</p>

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		<p>1.ตำแหน่ง นักวิชาการเงิน และบัญชี(ปก/ชก) จำนวน 1 อัตรา <u>ประเภททั่วไป</u></p> <p>1.<u>ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ</u> (ปง/ชง) จำนวน 1 อัตรา</p> <p>2.<u>ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บ</u> <u>รายได้จำนวน 1 อัตรา</u></p> <p>3.<u>ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ</u> <u>จำนวน 1 อัตรา</u></p> <p>-รายงานตำแหน่งบริหารว่าง ให้ กท.สรรหา จำนวน 3 อัตรา</p> <p><u>การสรรหาพนักงานจ้าง ได้</u> <u>ดำเนินการดังต่อไปนี้</u></p> <p>1.ตำแหน่ง คนงานประจำรถ ขยะ จำนวน 1 อัตรา</p> <p>2. ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน 1 อัตรา</p>		<p>15-27 พฤษภาคม 2568</p>
4	ระบบฐานข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น (LHR)	<p>-ดำเนินการบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติของบุคลากร เข้าในระบบ LHR ได้แก่</p> <p>(1) ระบบแผนอัตรากำลัง 3ปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วน</p>		<p>-บันทึกข้อมูลเป็นประจำ ตลอดปี 2568 ระยะ ความถี่ อย่างน้อยเดือน ละ 1 ครั้ง และรับรอง</p>

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		<p>ราชการกรอบอัตรากำลังสามปี ประเภท ตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน อัตรารายเดือนและระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตรารว่าง</p> <p>2.ระบบ กพ.7 ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การดึงข้อมูลและรูปถ่ายจาก บัตรประชาชน คำสั่ง ตำแหน่งและอัตรารายเดือน ประวัติการศึกษา การ ผูกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัวอื่น ๆ ที่ระบบกำหนด ไว้ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน</p>		ข้อมูลฐานบุคลากร ประจำทุกเดือน
5	1.การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี/นโยบาย พัฒนาบุคลากร ประจำปีและ ดำเนินการตามแผน นโยบายให้สอดคล้อง ตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรประจำปี นโยบายการพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการบริการทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานและส่งเสริมให้ บุคลากรทุกประเภท ทุก ระดับ มีส่วนร่วมในการ ผลักดันนโยบายให้บรรลุ เป้าประสงค์ต่อไป		-มีการดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568-2569 ตั้งแต่ 10 ตุลาคม 2568

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	2. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกการอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้นั้น หรือนำมาใช้กับการพัฒนางานหรือความก้าวหน้าในการบริหารงาน		
6	1.การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการเจ้าหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ 2. จัดให้มีกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมและเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด  - หน่วยงานมีการถ่ายทอดผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง		<u>รอบการประเมินครั้งที่ 1</u> ระหว่าง 1 ตุลาคม 2567- 31 มีนาคม 2568  <u>รอบการประเมินครั้งที่ 2</u> ระหว่าง 1 เมษายน 2568-30 กันยายน 2568
7	ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลผลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ว่าด้วย		ตั้งแต่ วันที่ 5 มกราคม 2568

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	<p>1.จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่นและข้อบังคับของเทศบาลตำบลอุดมธรรมว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>2.กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ประจำปีงบประมาณ 2568</p> <p>3.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง</p>	<p>จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชน ประจำปีงบประมาณ 2568</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้างตามคำสั่งของเทศบาลตำบลนาโพธิ์</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันกร ทุจริตของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ปี พ.ศ 2566-2570</p>		

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
	<p>ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>4.ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผน ปฏิบัติการป้องกัน การทุจริตของ เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ประจำปี 2568</p>	<p>- มีผลการดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติงานลดแผนการป้องกัน การทุจริต ประจำปี 2568</p>		
7	<p>ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการ ของบุคลากร</p> <p>1. จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีของ บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการมี ส่วนร่วมในการ ทำงาน</p>	<p>1.มีการจัดอุปกรณ์ชั้น พื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน</p> <p>2.จัดให้มีเครื่องปฐม พยาบาล</p> <p>3.จัดกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์ถนนสาธารณะ สวนสาธารณะ</p> <p>4.จัดกิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์เทศบาล ตำบลนาโพธิ์</p> <p>5.กิจกรรมเศรษฐกิจ พอเพียง</p>		

## 2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
1	<p>โครงการการอบรมเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปี 2568 ในหัวข้อ แนวทางในการขับเคลื่อน คุณธรรมจริยธรรม เพื่อต่อต้าน การทุจริตในองค์กร แนว ทางการขับเคลื่อนนโยบาย NO gift policy กรณี ตัวอย่าง “ โดยวิทยากรจาก สำนักงาน ปปท. เขต 3 จังหวัดอุบลราชธานี ณ ห้อง ประชุมสภาเทศบาลตำบล นาโพธิ์ อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี</p>	<p><u>งบประมาณ</u> จำนวน เงิน 20,000 บาท</p>	<p>-ตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ โครงการ<u>ผลผลิต</u> ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม จำนวน 90 คน ผ่านการฝึกอบรมโครงการ สัมมนาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม <u>ผลลัพธ์</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 90 คน ที่ผ่านการ ฝึกอบรมโครงการสัมมนา เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการ พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีคุณลักษณะเป็น ข้าราชการยุคใหม่ที่ยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบธรรม มี คุณธรรมและจริยธรรม มี หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึด เหนี่ยวจิตใจในการดำรงชีวิต และการทำงานให้บรรลุผล สัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</p>	<p>- ระยะเวลา ดำเนินการ ดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม ในวันที่ 19 กันยายน 2568 ใน ไตรมาสที่ 4</p>



ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
4.	<p>หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพ” การจัดการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี</p>	<p><u>งบประมาณ</u>  1,620</p> <p><u>งบประมาณ</u> ตามฎีกา เบิกจ่ายค่า เดินทางไป ราชการ</p> <p><u>งบประมาณ</u> ตามฎีกา เบิกจ่ายค่า เดินทางไป ราชการ</p>	<p>“ระหว่าง วันที่ 13-15 กันยายน 2568 ณ โรงแรม สุนีย์แกรนด์ แอนด์ คอน เวนชั่น อำเภอเมือง อุบลราชธานี จังหวัด อุบลราชธานี ประกอบด้วย</p> <p>1. . จำเอกวิโรจน์ สารีทอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน</p> <p>2. นางสาววันชยา สิงห์สถาน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ</p> <p>-ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพ”การ จัดการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ณ ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี</p>	<p>ระหว่างวันที่ 13-15 กันยายน 2568</p> <p>ระหว่างวันที่ 13 - 15 กันยายน 2568</p> <p>ระหว่างวันที่ 19 - 20 ธันวาคม 2568</p> <p>ระหว่างวันที่ 7 -9 สิงหาคม 2568</p>
5.	<p>หลักสูตร ระบบควบคุมเครื่อง สูบน้ำโซล่าเซลล์และพื้นความรู้ ฐานระบบโซล่าเซลล์, รุ่นที่</p>	<p><u>งบประมาณ</u></p>		

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
6.	<p>2/2568 ณ การประปา หลวง</p> <p>หลักสูตร เตรียมความพร้อม การเป็นหน่วยรับงบประมาณ ของ อบต.เทศบาล อบจ. พร้อมการคำนวณประกอบขอ งบประมาณเงินอุดหนุน ใน ระบบ BBL การชี้แจงค่าของบ เงินอุดหนุนการบริหาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ภายใต้ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย</p>	<p>ตามฎีกา เบิกจ่ายค่า เดินทางไป ราชการ</p> <p><u>งบประมาณ</u></p> <p>ตามฎีกา เบิกจ่ายค่า เดินทางไป ราชการ</p>	<p>ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตร หลักสูตร ระบบควบคุมเครื่อง สูบน้ำโซล่าเซลล์และพื้น ความรู้ฐานระบบโซล่าเซลล์, รุ่นที่ 2/2568 ณ การประปา นครหลวง</p> <p>ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมการเป็น หน่วยรับงบประมาณของ อบต.เทศบาล อบจ. พร้อม การคำนวณประกอบขอ งบประมาณเงินอุดหนุน ใน ระบบ BBL การชี้แจงค่าขอ งบเงินอุดหนุนการบริหาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ภายใต้ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย และ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง รุ่นที่ 7 ระหว่างวันที่ 8 -10 ธันวาคม 2568 ณ บ้านสวน คุณตากอล์ฟแอนด์รีสอร์ท</p>	<p>ระหว่างวันที่ 8-10 ธันวาคม 2568</p>

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
7.	<p>หลักสูตร “แนวทางการจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพ ท้องถิ่น ปีงบประมาณ 2568 และค่าบริการดูแลระยะยาว ด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ ที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC)ที่มีการ แก้ไขเปลี่ยนแปลงและการใช้ โปรแกรมรูปแบบใหม่ (OBT Version 2568)</p>	<p><u>งบประมาณ</u> 9800</p>	<p>จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย</p> <p>1. นายนคร กลยณี ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน</p> <p>2. นายทวีศักดิ์ แสนสมัคร ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า</p> <p>3. นางสาวบุษบา ลือเดช ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (กองการศึกษา) ได้เข้ารับการอบรม</p> <p>หลักสูตร “แนวทางการ จัดการกองทุนหลักประกัน สุขภาพท้องถิ่น ปีงบประมาณ 2568และ ค่าบริการดูแลระยะยาวด้าน สาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ ที่ มีภาวะพึ่งพิง (LTC) ที่มีการ แก้ไขเปลี่ยนแปลงและการใช้ โปรแกรมรูปแบบใหม่ (OBT Version 2566) ณ โรงแรม สุนีย์แกรนด์ จังหวัด อุบลราชธานี ประกอบด้วย</p>	<p>รุ่นที่ 5 ระหว่าง วันที่ 1-3 ธันวาคม 2568</p>

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
8.	<p>หลักสูตร การตรวจสอบภายใน เชิงลึก การตรวจสอบการ ปฏิบัติตามระเบียบ (Compliance Audit) การ จัดงาน การแข่งขันกีฬา การ ฝึกอบรม การจัดซื้อจัดจ้าง ว. 119และการตรวจสอบ ทรัพย์สิน การจำหน่ายพัสดุ</p>	<p><u>งบประมาณ</u> ตามฎีกา เบิกจ่ายค่า เดินทางไป ราชการ</p>	<p>1. นางสาวภูษิตา จุฬา ตำแหน่งเจ้าพนักงาน สาธารณสุข</p> <p>2. นางสาวกนิษฐา คำสิงหา ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ</p> <p>ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตร การตรวจสอบภายใน เชิงลึก การตรวจสอบการปฏิบัติตาม ระเบียบ(Compliance Audit) การจัดงาน การ แข่งขันกีฬา การฝึกอบรม การจัดซื้อจัดจ้าง ว.119และ การตรวจสอบทรัพย์สิน การ จำหน่ายพัสดุ ประกอบด้วย</p> <p>1. นางสาวยุพาพร เรือน เจริญ ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน</p>	<p>ระหว่างวันที่ 24- 26 พฤษภาคม 2568</p>
9.	<p>หลักสูตร “การฝึกปฏิบัติการ ประเมินผลควบคุมภายใน การ บริหารจัดการความเสี่ยง</p>	<p>งบประมาณ 6,718 บาท</p>	<p>ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตร “การฝึกปฏิบัติการ ประเมินผลควบคุมภายใน</p>	<p>3-5 พฤศจิกายน 2568</p>

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
	(รูปแบบใหม่) การตรวจสอบ ภายใน การตรวจสอบKTB CORPORATE ONLINE และ การตรวจสอบฎีกาการเบิก จ่ายเงินของ อปท.และ สถานศึกษาในสังกัด		การบริหารจัดการความเสี่ยง (รูปแบบใหม่) การตรวจสอบ ภายใน การตรวจสอบKTB CORPORATE ONLINE และการตรวจสอบฎีกาการเบิก จ่ายเงินของ อปท.และ สถานศึกษาในสังกัด ในรุ่นที่ 2	
10	โครงการ ฝึกอบรมในหลักสูตร แนวทางการจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ปีงบประมาณ 2568 และ ค่าบริการดูแลระยะยาวสำหรับ ผู้สูงอายุ ที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC)ที่มีการเปลี่ยนแปลง แก้ไขและการใช้โปรแกรม รูปแบบใหม่ OBT VERTION 2566	งบประมาณ 16,440 บาท	โครงการ ฝึกอบรมในหลักสูตร แนวทางการจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ปีงบประมาณ 2568 และ ค่าบริการดูแลระยะยาว สำหรับผู้สูงอายุ ที่มีภาวะ พึ่งพิง (LTC)ที่มีการ เปลี่ยนแปลงแก้ไขและการใช้ โปรแกรมรูปแบบใหม่ OBT VERTION 2566 ประกอบด้วย 1.นางสาวภูษิตา จุฬา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งาน สาธารณสุขชำนาญงาน 2.นางสาวกนิษฐา คำสิงหา ตำแหน่ง ผู้ช่วยงานธุรการ	1-4 ธันวาคม 2566

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
			ได้นับมอบหมาย (ปฏิบัติงาน ช่วยราชการสาธารณสุข)	
11	โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมการเป็นหน่วยรับ ประมาณของอบต. เสริมความรู้ อบจ. เทศบาลในการจัดทำ งบประมาณ EV MIS แผน/ผล การปฏิบัติงานและใช้ งบประมาณการชี้แจงคำขอ งบประมาณอุดหนุน	งบประมาณ 13,014 บาท	ได้เข้ารับการอบรมโครงการ ฝึกอบรมเตรียมความพร้อม การเป็นหน่วยรับประมาณ ของอบต. เสริมความรู้ อบจ. เทศบาลในการจัดทำ งบประมาณ EV MIS แผน/ ผลการปฏิบัติงานและใช้ งบประมาณการชี้แจงคำขอ งบประมาณอุดหนุน ณ โรงแรมลายทอง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 1. นายนิคม พระเมเด ตำแหน่งนายเทศมนตรีตำบล นาโพธิ์ 2. สิบเอกกฤษฎา วิศรุตากุล ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล	1-3 มีนาคม 2568
12	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568	งบประมาณ 12,228 บาท	ได้รับการฝึกอบรมโครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร การจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 ประกอบด้วย 1. นายนคร กลยนี้ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย แผน	14-16 มิถุนายน 2568

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
			2. นางสาวปิยพร ถาวรพัฒน์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	
13	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2568	งบประมาณ 10,668 บาท	ได้รับการฝึกอบรมโครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร การจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 ประกอบด้วย สิบเอกกฤษฎา วิศรุตากุล ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล	17-19 พ.ค 2568
14	โครงการหลักสูตร การ เสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมาย และระเบียบและสมรรถนะภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากร	12,880 บาท	โครงการหลักสูตร การ เสริมสร้างความรู้ด้าน กฎหมาย และระเบียบและ สมรรถนะภาพด้านการพัฒนา บุคลากร ประกอบด้วย 1. สิบเอกกฤษฎา วิศรุตากุล ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล 2. นางสาวอาทิตยา บรรหาร บุตราไชย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ณ โรงแรม ลายทอง อำเภอ เมือง จังหวัดอุบลราชธานี	22-24 มีนาคม 2568

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
15	หลักสูตร บูรณาการความรู้ ระเบียบกฎหมาย (LAW) ความรู้การบริหาร Management และสมรรถนะ Compet enoy เพื่อการ พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	งบประมาณ 5,880 บาท	ได้รับการอบรมหลักสูตร บูรณาการความรู้ระเบียบ กฎหมาย (LAW) ความรู้การ บริหาร Management และ สมรรถนะ Compet enoy เพื่อการพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ณ โรงแรม เพชร รัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1. สิบเอก กฤษฎา วิศรุตากุล ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล	ระหว่างวันที่ 17-19 พ.ย.2566
16	หลักสูตร ฝึกรอบรมปฏิบัติงาน ในระบบ New GFMIS Thai ของ อปท.ในจังหวัด อุบลราชธานี	งบประมาณ 4,756 บาท	ได้รับการอบรมหลักสูตร ฝึกรอบรมปฏิบัติงานในระบบ New GFMIS Thai ของ อปท.ในจังหวัดอุบลราชธานี ณ โรงแรมสุนีย์แกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 1.นายนิคม พระเมเด ตำแหน่ง นายกเทศมนตรี 2. สิบเอกกฤษฎา วิศรุตากุล ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล 3. นางสาวอาทิตยา บรรหาร บุตรไชย	ระหว่างวันที่ 10-11 กันยายน 2568

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
			ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง คลัง	
17	หลักสูตร” การบริหารงาน บุคคลพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	งบประมาณ 12,800 บาท	ได้รับการอบรมหลักสูตร ” การบริหารงานบุคคล พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ณ โรงแรมสุนีย์แกรนด์ อำเภอ เมืองจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 1. นางสาวสว่างจิต พบสุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล 2. นางสาวพัฒน์นรี ธนโรจน์ภักดี กุล ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากร	ระหว่างวันที่ 2-4 สิงหาคม 2568

#### ๘. การติดตามและการประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไรเพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

#### ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒

๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล และระบบที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัดด้านงบประมาณ และยังไม่ีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ค่อนข้างน้อยมาก

๔. ปัญหาการขาดแคลน บุคลากรในสาขาที่จำเป็น ในสายตรง ตามมาตรฐานตำแหน่งการโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งไม่ค่อยมี

๕. สายงานบริหาร มีตำแหน่งว่าง เกิน ๑ ปี ล้วนเป็นตำแหน่งที่สำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน

๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๓. สรรหาและรับโอนย้าย สายงานต่างๆที่ว่าง ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. เพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น เพื่อให้มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้บุคลากรให้ทันยุคสมัย และการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับบทบาทและภารกิจที่มากขึ้นขององค์กรตลอดจนการบริการพี่น้องประชาชนในพื้นที่ได้เต็มศักยภาพ