



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลนาคำ
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

คำนำ

เทศบาลตำบลนาคำมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาคำ โดยการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ของเทศบาลตำบลนาคำนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นบุคลากรที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลนาคำ ต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลนาคำ

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๑

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

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

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม 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 ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนา

องค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลนาคำจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลนาคำ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาคำ

เทศบาลตำบลนาคำ เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีบทบาทในการให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลนาคำ เกี่ยวกับศักยภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนแล้วสามารถสรุปภารกิจของเทศบาล ออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำมีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๕๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๔) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๓) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๕๐ (๖) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๕๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖

- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖(๒๙) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๑๖(๓๐) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยว การส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน มาตรา ๑๖(๗)(๘) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๒) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่ มาตรา ๑๖ (๑๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๓) การบำบัดน้ำเสียในเขตเทศบาล มาตรา ๑๖ (๑๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

- (๔) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล มาตรา ๑๖ (๒๔)
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ
วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖
มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ
(๒) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
(๓) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลนาคำจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานของเทศบาลไว้ใน
หลาย ๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่นประกอบกับสภาพปัญหาและ
ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

เทศบาลตำบลนาคำ ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้อง
ดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๒. การส่งเสริมการศึกษา
๓. การส่งเสริมนันทนาการและกีฬา
๔. การพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๕. การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๖. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๗. การส่งเสริมการเกษตร

๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๐. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๑๑. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการของการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลนาคำสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาล ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลตำบลนาคำกำหนดเป็นสำคัญ โดยเรียงลำดับตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
 - ๑) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๒) ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๓) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
 - ๔) ทักษะการประสานงาน
- (๒) ความต้องการด้านความรู้
 - ๑) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบพัสดุ
 - ๒) ความรู้เรื่องธุรการและงานสารบรรณ
 - ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๔) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- (๓) ความต้องการพัฒนางาน
 - ๑) งานพัสดุ
 - ๒) งานธุรการ งานสารบรรณ
 - ๓) งานช่าง
 - ๔) งานจัดทำงบประมาณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลนาคำวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลนาคำวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลนาคำ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร รายละเอียด ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
- ๒) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๓) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัยอยู่เสมอ

- ๔) มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๕) มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
- ๕) ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลในระดับอำเภอ และจังหวัด
- ๒) บุคลากรในองค์กรมีความคุ้นเคยกัน
- ๓) บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
- ๔) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้โดยมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๕) คณะผู้บริหาร และสภาเทศบาล มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มีความสามารถในการประสานงานภายในองค์กร หน่วยงานราชการภายนอก ทำให้ความต้องการของประชาชนได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- ๒) กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- ๓) นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๔) มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- ๕) การถูกแทรกแซงการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำใต้พิจารณาและได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายการพัฒนา

เทศบาลตำบลนาคำกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาคำ ๑๐๒ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาคำที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลนาคำกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ดังนี้

พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาที่กำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท แต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการของเทศบาล

วิธีการของเทศบาล โดยเทศบาลตำบลนาคำจะดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด นครพนม หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆหรือส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

แนวทางการพัฒนา

จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) การฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลนาคำ สถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่างๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินงานในหลักสูตรอบรมและการศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานราชการและ หน่วยงานเอกชนต่างๆ ที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการอบรมสัมมนา

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลนาคำ สถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบันต่างๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่น

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การสอนงาน (Coaching)
- ๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)
- ๓) การเป็นพี่เลี้ยง Mentoring)
- ๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)
- ๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- ๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)
- ๗) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

เทศบาลตำบลนาคำกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของข้าราชการ ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผนงาน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

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

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลนาคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ศูนย์เทศบาลตำบลนาคำเป็นผู้มีสมรรถนะ เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ท่วมเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาศูนย์ให้เป็นที่น่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ มีความรู้ ทักษะดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลนาคำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลนาคำตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาศูนย์ด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

๔.๓ ค่านิยม

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) ศูนย์มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

๒) เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) ศูนย์มีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) ศูนย์มีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาศูนย์ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาคำ กำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาพนักงานเทศบาลตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพพร้อมปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นองค์กรแห่งความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการ	หน่วยงานดำเนินการ
๑) หัวหน้าส่วนราชการมีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่และเป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานเทศบาลแบบบูรณาการและนโยบายรัฐบาล	๑) โครงการฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์	ร้อยละของหัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพและมีค่านิยมสร้างสรรค์โดยยึดหลักสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหาร (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) หัวหน้าส่วนราชการมีสมรรถนะเฉพาะนักบริหารสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสายงานผู้บริหาร	ร้อยละของหัวหน้าส่วนราชการที่ผ่านการอบรมหลักสูตรสายงานผู้บริหาร (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๗๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพพร้อมปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการ	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ สุขของประชาชน	๑) โครงการอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๔๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นักวิชาการพัสดุ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ร้อยละของบุคลากรที่มี วัฒนธรรมค่านิยมในการ เรียนรู้ด้วยตนเองพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๙๘,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	การอบรมเชิง ปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
	๓) การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ให้เป็นมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมในหลักสูตร ต่างๆ ที่สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓๐	๒๙๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการ	หน่วยงานดำเนินการ
๑) เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนา บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นองค์กรแห่งความสุข

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการ	หน่วยงานดำเนินการ
๑) เพื่อเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑) การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้มีการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การให้คำแนะนำ ปรึกษา	เทศบาลตำบลนาคำ
	๒) โครงการการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	ร้อยละของส่วนราชการที่จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการ (๑ คู่มือ/๑ ส่วนราชการ)	๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลนาคำ
๒) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการอบรมสัมมนาพัฒนา ศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลนาคำ
	๒) โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การคัดเลือก	เทศบาลตำบลนาคำ
	๓) โครงการจัดงานกีฬาภายใน/กิจกรรมนันทนาการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลนาคำ

๔.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

ที่	แผนการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ											
			ต.ค.- ๖๘	พ.ย.- ๖๘	ธ.ค.- ๖๘	ม.ค.- ๖๙	ก.พ.- ๖๙	มี.ค.- ๖๙	เม.ย.- ๖๙	พ.ค.- ๖๙	มิ.ย.- ๖๙	ก.ค.- ๖๙	ส.ค.- ๖๙	ก.ย.- ๖๙
๑	นักวิชาการพัสดุ	๓๐,๐๐๐	←											→
๒	นักจัดการงานทั่วไป	๓๔,๐๐๐	←											→
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๔,๐๐๐	←											→

