



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของเทศบาลตำบลหงาว

อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๙
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๐
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๘
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๘
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี	๑๙
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๐
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๐
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๔
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตร	๒๕
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๗
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๗
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๗
๔.๓ ค่านิยม	๒๗
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๘
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๔
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๔
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๔
๕.๓ บทสรุป	๓๕

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

ก

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลหางว พ.ศ.๒๕๖๗
(ที่นำมาจากแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗)

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 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเมืองพัทยา)ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบล ท้องถิ่น จึงได้จัดทำแผนการพัฒนามนุษย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบล ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรเทศบาลตำบล ท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดระนอง ในการปฏิบัติราชการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบล ท้องถิ่น มีการพัฒนามนุษย์ของเทศบาลตำบล ท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบล ท้องถิ่น มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบล ท้องถิ่น กรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้เทศบาลตำบล ท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบล ท้องถิ่น มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบล ท้องถิ่น สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนามนุษย์

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนามนุษย์ของเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนามนุษย์ ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบล ท้องถิ่น ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร

ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลหางวเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษา หรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตาม แผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) เทศบาลตำบลหางวมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการ วางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหางาว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหางาว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน อย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหางาวยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้น พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาลโดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหางาว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนด ภารกิจของเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) และมาตรา ๕๑ (๘))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดเรือ (มาตรา ๑๖)
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๘) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๒) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๔) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) และมาตรา ๕๐ (๖))

- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๖) และมาตรา ๕๐(๖))
- (๖) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)
- (๘) ให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒) และมาตรา ๑๖ (๒๓))

ดังนี้

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๕) การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑ (๔) และมาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน ฯลฯ (มาตรา ๕๐ (๓) และมาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) และ มาตรา ๕๐ (๕))
- (๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

เกี่ยวข้องดังนี้

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (๑) การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๕๑ (๓) และมาตรา ๑๖ (๓))
- (๒) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

เกี่ยวข้องดังนี้

ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

เกี่ยวข้องดังนี้

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) และมาตรา ๑๖ (๑๑))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๔) และมาตรา ๑๖ (๓๑))

เทศบาลตำบลหงาวได้ใช้เทคนิค SWOT นำมาวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาเพื่อการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาแบบองค์รวม ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของเทศบาลตำบลหงาว ที่จะช่วยบ่งบอกจุดแข็งที่จะใช้ประโยชน์ และจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข เพื่อสามารถกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา โดยประเมินศักยภาพของทรัพยากรสมรรถนะในการใช้ทรัพยากรตำแหน่งในการแข่งขัน สภาพแวดล้อมทั่วไปและการพัฒนาองค์การว่ามีส่วนดี ส่วนเสีย ความเข้มแข็ง ความอ่อนแอ ศักยภาพ ข้อจำกัด ภายในหน่วยงาน สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เทศบาลตำบลหงาวเป็นเทศบาลขนาดกลางมีการแบ่งงานเป็นสัดส่วน
๒. การคมนาคมสะดวก เนื่องจากเทศบาลตำบลหงาว ตั้งห่างจากเมืองระนองเพียง ๑๓ กิโลเมตร ทำให้มีเส้นทางการเดินทางที่สะดวกรวดเร็ว
๓. มีหน่วยงานของรัฐและสถานศึกษาร่วมสนับสนุนการพัฒนาในท้องถิ่น เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียนบ้านทุ่งหงาว อุทยานแห่งชาติน้ำตกหงาว อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะระนอง เป็นต้น ทำให้มีการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกัน ส่งผลให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพจากความร่วมมือของหน่วยงานดังกล่าว
๔. มีทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ
๕. มีเครื่องมือปฏิบัติงานในสำนักงานที่ทันสมัย และมีความพร้อมในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการ
๖. มีความอิสระในการบริหารงบประมาณ จัดเก็บรายได้ และได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จึงสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณได้อย่างเต็มที่

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ผู้นำชุมชนหรือหน่วยงานของรัฐเข้าไปสนับสนุน
๒. ขาดการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลจากประชาชนในชุมชน
๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
๔. ขาดบุคลากรในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา กองประปา และตำแหน่ง สำคัญๆ ต่าง ๆ โดยขาดบุคลากรผู้ที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญในงานการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ งานสาธารณสุขโรค ตำแหน่ง นายช่างโยธา งานพัฒนาชุมชน ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ทำให้เจ้าหน้าที่ที่รักษาการปฏิบัติงานในบางเรื่องไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๕. ไม่มีสวนสาธารณะเพื่อประชาชนในชุมชนได้ใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

เป็นการศึกษาตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อประเมินโอกาสและอุปสรรคว่ามีสภาพเช่นไรที่มีผลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ประเทศ จังหวัด และอำเภอ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

โอกาส (Opportunities : O)

๑. ชุมชนเกิดการรวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อชุมชนเข้มแข็ง
๒. ประชาชนในชุมชนมีการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลมากขึ้น
๓. การได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล เพื่อพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงทุกชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เพื่อความอยู่ดี มีสุข ของประชาชนในชุมชน
๔. ตำแหน่งหัวหน้ากองที่ว่าง มีผู้มารับตำแหน่งครบทุกกอง เพื่อให้การปฏิบัติงานในกองต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ
๕. ที่ดินด้านหลังสำนักงานเทศบาลตำบลหางวที่เทศบาลชนะเลิศบริษัทไซมิสตินจำกัด เทศบาลจะสามารถดำเนินการปรับปรุงพื้นที่เพื่อก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะ ลานกีฬา เพื่อให้ประชาชนในชุมชนได้ใช้ประโยชน์พักผ่อนหย่อนใจและการออกกำลังกาย ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงต่อไป

อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนมีจำกัด ทำให้การดำเนินโครงการไม่สามารถทำตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด รวมถึงโครงการที่เกินศักยภาพของงบประมาณ ทำให้ต้องสรรหาแหล่งงบประมาณจากภายนอก เช่น งบจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง
๒. ประชาชนไม่เข้าใจระเบียบกฎหมาย การมีข้อจำกัดด้านกฎหมาย รวมถึงกฎหมายที่ซ้ำซ้อนหรือเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจนระบบการรายงานซ้ำซ้อนทำให้ไม่มีโอกาสทำงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างจริงจัง

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหางว ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามนโยบายของผู้บริหาร ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล รวมทั้งองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ที่เทศบาลและประชาคมเมืองกำหนดร่วมกัน คือ “เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการพัฒนานำพาชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารให้การบริการที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลเป็นสังคมแห่งความพอเพียง เพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่น มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เชื่อมต่อระบบเศรษฐกิจในชุมชน” “ตำบลน่าอยู่แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประชาชนอยู่ดีมีสุข” จึงกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ตามลำดับความสำคัญในการพัฒนา มีดังนี้

ภารกิจหลัก

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ / การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร/การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม / การจัดการศึกษา
- (๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๖) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ด้านการสาธารณสุข และการกีฬา

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล / การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การรักษาความปลอดภัย ความระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๖) การส่งเสริมกีฬา

ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ / การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (๗) การควบคุมอาคาร
- (๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๙) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน / การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑๐) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๑๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ด้านการบริหารจัดการที่ดี

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน / การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้าและการท่องเที่ยว

- (๑) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม / การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) เทศพาณิชย์ / การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

การกีจรอง

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ / การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การผังเมือง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลหางว ส้ารวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาล ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลหางว ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใด ที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหางวได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลหางว ได้ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลหางว ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อย ที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหางวได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลหางว ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

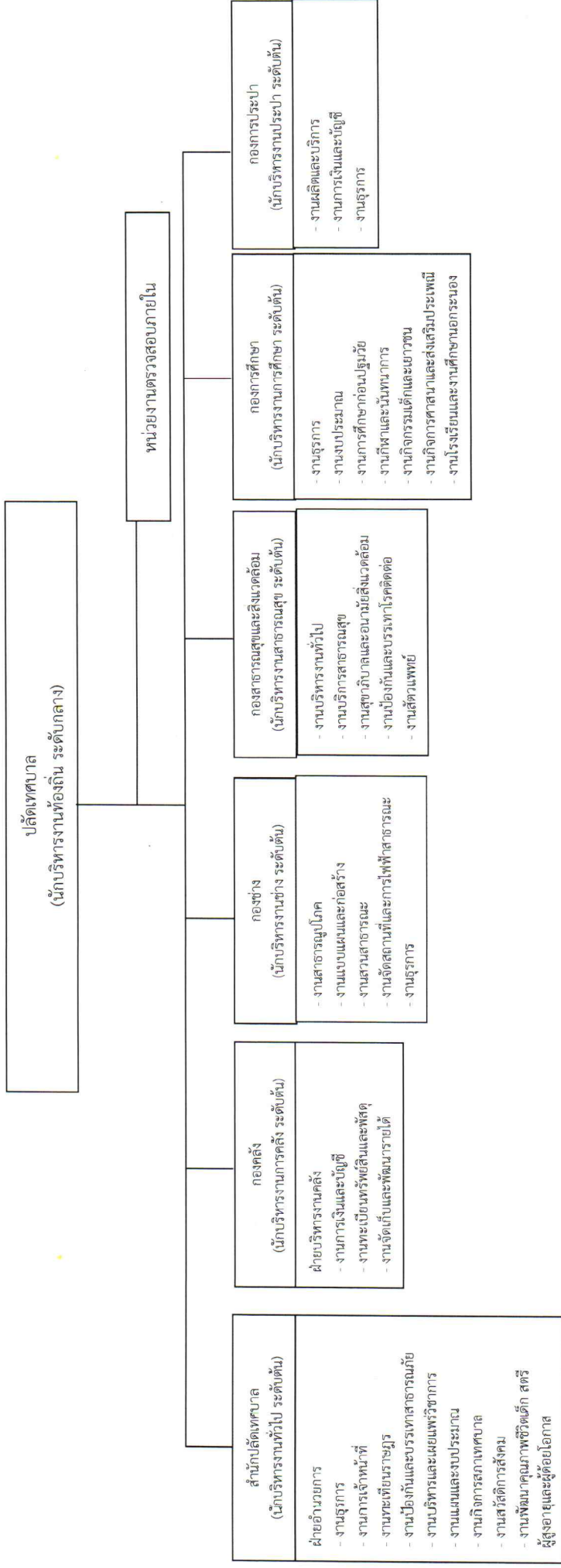
(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลหางวว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหางวได้ และเทศบาลตำบลหางว สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลหางว ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหางว และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลหางว ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองการศึกษา	กองการประปา
มีนครอง	๐	๐	๑๘	๕	๕	๖	๔	๒
ว่าง	๑	๑	๒	๒	๓	๕	๓	๒
รวม	๑	๑	๒๐	๗	๘	๑๑	๗	๔

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานทะเบียน (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	รวมพนักงานเทศบาล	๖	๕	๕	๕	-๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒	พนักงานดับเพลิง	๘	๗	๗	๗	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมพนักงานจ้าง	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๒	-๑		
	รวมอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	+๒	-๒		
กองคลัง (๐๔)									
๑๕.	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น								
๑๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น								
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวมพนักงานเทศบาล	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังกองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
๒๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	คนงาน	๓	๕	๕	๕	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	คนงานประจำรถขยะ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมพนักงานจ้าง	๓	๗	๗	๗	+๔/-๒	-	-	
	รวมอัตรากำลังของกองสาธารณสุข	๓	๗	๗	๗	+๔/-๒	-	-	
กองการศึกษา(๐๘)									
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๓๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวมครู	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๔๒	ผู้ช่วยครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	รอจัดสรร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองการประปา (๑๙)									
๔๔	ผู้อำนวยการกองการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)								
	รวมพนักงานเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มี ทักษะ								
๔๕	พนักงานผลิตประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มี คุณวุฒิ								
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
	รวมพนักงานจ้าง	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
	รวมอัตรากำลังกองการประปา	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวมพนักงานเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบ ภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๗	๖๒	๖๒	๖๒	+๑๐/-๕	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลหางวใต้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหางวใต้ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลหางว ใต้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรเทศบาลตำบลหางวใต้ที่มีผลต่อเทศบาลตำบลหางว ใต้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.หรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	-	๙	๑	-	๑๐
พนักงานครู	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	-	๑	๕	๓	-	-	๙
รวม	-	๑	๕	๑๓	๑	-	๒๐
คิดเป็นร้อยละ	๐	๕	๒๕	๖๕	๕	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลหางว ใต้วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลตำบลหางว ใต้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป	๑) นักทรัพยากรบุคคล	๑) เจ้าพนักงานทะเบียน
	๒) นักบริหารงานการคลัง	๒) นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๒) เจ้าพนักงานธุรการ
	๓) นักบริหารงานช่าง	๓) นักวิชาการเงินและบัญชี	
	๔) นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	๔) นักวิชาการพัสดุ	
	๕) นักบริหารงานการศึกษา	๕) นักจัดการงานทั่วไป	
	๖) นักบริหารงานประปา		

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลหางว ใต้วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลหางว ใต้ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลตำบลหางว ใต้ และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลหางว ใต้ โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลหางว ใต้เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๓	๑	-	๔	๔๘.๕๐
วิชาการ	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๔	๔๒.๕๐
ทั่วไป	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	๓๙
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๐
พนักงานจ้าง	-	๑	-	๕	๒	๕	๕	๔	๒๒	๔๖.๕๙
รวม	-	๑	๑	๕	๕	๑๐	๗	๔	๓๓	๔๘.๔๙
คิดเป็นร้อยละ	-	๓.๐๓	๓.๐๓	๑๕.๑๕	๑๕.๑๕	๓๐.๓๐	๒๑.๒๑	๑๒.๑๒	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลหางว วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหางว ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหางว

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๕	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	
๖	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	
๗	นักบริหารงานประปา	-	-	-	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	

(๔) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับพนักงานเทศบาลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการและหลักธรรมมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหงาว

เทศบาลตำบลหงาว กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหงาว ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลหงาว ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงานรวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลตำบลหงาวมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาลมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาศึกษาปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลตำบลหงาว หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน