

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลภูจองนายอย



เทศบาลตำบลภูจองนายอย
อำเภอหนองม่วง จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลภูจองนายอย ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลภูจองนายอย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอย จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลภูจองนายอยได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลตำบลภูจองนายอย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๕
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๒๒
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒๒
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๔๐
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี	๔๑
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๔๒
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๔๒
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๓
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๖
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๔๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๕๑
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๕๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๕๑
๔.๓ ค่านิยม	๕๒
๔.๔ เป้าประสงค์	๕๒
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๕๒
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๕๘
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๕๘
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๕๘
๕.๓ บทสรุป	๕๙

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลภูจองนายอย
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลภูจองนายอย
- สำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศไทยมีการพลิกผันอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ สถานการณ์สภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนาโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคาดหวังและการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูลและการบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองคนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่และระบบการให้บริการในรูปแบบใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรภายใต้ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

ภายใต้ปัจจัยที่ผลักดันดังกล่าว ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ชัดเจน โดยการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจพร้อมปรับตัว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการในการปฏิบัติราชการและฐานข้อมูลภาครัฐมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยังกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศรวมถึงให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ เป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีเป้าหมายการปฏิรูปภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ปัจจัยขับเคลื่อนภายนอกและทิศทางการปฏิรูประบอบราชการดังกล่าว นำมาสู่การกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคต ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ระบบราชการสามารถผลักดันการบริหารภาครัฐที่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างรวดเร็วบนแพลตฟอร์มพลเมือง (Citizen Platform) ปรับระบบนิเวศสู่การเป็นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) และสามารถสร้างข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรัฐบาลที่ดำเนินการและขับเคลื่อนโดยข้อมูลอย่างแท้จริง (Data-Driven Government) และได้กำหนดภาพระบบราชการในอนาคต ๓ ประการ คือ ระบบราชการในอนาคตจะต้อง (๑) มีขนาดเล็กและมีลำดับการบังคับบัญชาที่สั้นลง (๒) ใช้เทคโนโลยีมาช่วยขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ และ (๓) ให้บริการประชาชนบนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมนโยบาย นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมเชิงกระบวนการ เป็นต้น

นอกจากบริบทและการปฏิรูปภาครัฐที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาบุคลากรภาครัฐยังต้องคำนึงถึงมิติพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานภาครัฐ โดยรัฐธรรมนูญ



แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา” ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งต้องตระหนักถึงมิติพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจเปลี่ยนรูปไปตามบริบทของการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีปัจจัยบริบทหลายประการที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อาทิ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนภาครัฐทิศทางการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในภาพรวม มาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ มิติการบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการทบทวนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ทั้งในด้านหลักการ แนวคิด เป้าหมาย และวิธีการ รวมทั้งลักษณะของบุคลากรท้องถิ่นในอนาคต เพื่อให้บุคลากรจะสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด)

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลภูจองนายอยมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลภูจองนายอยมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอย มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลภูจองนายอย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลภูจองนายอย ที่ ๔๕๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรีตำบลภูจองนายอย	ประธานกรรมการ
- ปลัดเทศบาลตำบลภูจองนายอย	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการ พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ



- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔.) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย

ตำบลน่าอยู่ เพื่อผู้เกษตกรรม นำประชาชนมีส่วนร่วม ส่งเสริมการศึกษาพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต

พันธกิจ ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางและทางบก
๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. จัดให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตร
๔. ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการเมืองการปกครอง
๕. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการศึกษา
๖. ปรับปรุงและพัฒนาการบริการสาธารณสุข
๗. อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน
๘. จัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๙. บำรุงและส่งเสริมอาชีพราษฎรและพัฒนาค้าตามแนวชายแดน ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และการเกษตรอย่างพอเพียง
๑๐. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนให้มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้
๑๑. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

สภาพทั่วไป

๑. ด้านกายภาพ

อาณาเขตติดต่อ

ตำบลนาจะหลวยเป็นหนึ่งในหกตำบลของอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี เทศบาลตำบลภูจองนายอย ตั้งอยู่ในทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอเมืองอุบลราชธานี ห่างจากที่ตั้งของศาลาจังหวัดอุบลราชธานีระยะทางจากทางหลวงหมายเลข ๒๒๔๘ ประมาณ ๑๓๐ กิโลเมตรและห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๗๐๐ กิโลเมตร โดยสำนักงานเทศบาลตำบลภูจองนายอย ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๑ หมู่ที่ ๑๙ บ้านไร่ภูจอง ตำบลนาจะหลวย อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี มีอาณาเขตพื้นที่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง ๔ ส่วนดังนี้

ทิศเหนือ	จรด	ตำบลบ้านตูมและตำบลโสกแสง
ทิศตะวันออก	จรด	ตำบลห้วยข่าอำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศตะวันตก	จรด	ตำบลโดมประดิษฐ์ อำเภอน้ำยืนจังหวัดอุบลราชธานี
ทิศใต้	จรด	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

โดยสำนักงานเทศบาลตำบลภูจองนายอย ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอนาจะหลวย เป็นระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลภูจองนายอย มีสภาพภูมิประเทศแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้



- ทางตอนเหนือของทางหลวงหมายเลข ๒๒๔๘ มีสภาพพื้นที่ราบสูงถึงลูกคลื่นตลอดบริเวณนี้อยู่ในเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร ทำไร่ ทำนา ทำสวนปาล์มน้ำมันและยางพารา
- ทางตอนใต้ของทางหลวงหมายเลข ๒๒๔๘ มีสภาพเป็นพื้นที่ลาดชันมาก เป็นเนินเขาหรือเทือกเขาต่างๆ ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกับเขตอุทยานแห่งชาติภูจองนายอย

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไป ฝนตกสม่ำเสมอไม่แห้งแล้ง ฤดูร้อนอากาศไม่ร้อนจัดแต่ฤดูหนาวอากาศค่อนข้างเย็น

- | | | |
|-----------|-----------------------------|---------------|
| - ฤดูร้อน | เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ | - เดือนเมษายน |
| - ฤดูฝน | เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม | - เดือนตุลาคม |
| - ฤดูหนาว | เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน | - เดือนมกราคม |

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบสูง มีเทือกเขาตามแนวชายแดน มีป่าไม้กระจายกระจายทั่วไปพื้นดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายและมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติเหมาะแก่การทำการเกษตร เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวนต่างๆ พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลน่าจะหลว ย ใช้ประโยชน์ทางด้านการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ปลูกยางพารา ปาล์ม น้ำมัน ไร่ส้มลำปะหลัง ปลูกพืชผักสวนครัวและเลี้ยงสัตว์

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทรายประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕% และดินเหนียวประมาณ ๑๐%

ลักษณะของแหล่งน้ำ

ลำห้วยที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ มีจำนวน ๑๐ สาย ได้แก่ ห้วยปูน ห้วยจะหลว ห้วยอัม ห้วยหลวง ห้วยชัน ห้วยทราย ห้วยบักหมี่ ห้วยฝั่งเพ ห้วยคอไก่และห้วยโลก

อ่างเก็บน้ำ มีจำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ อ่างเก็บน้ำห้วยจะหลว อ่างเก็บน้ำห้วยอัม

ฝายน้ำล้น มีจำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ ฝายน้ำล้นห้วยฝั่งเพ

สระน้ำ มีจำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ ทดใหญ่ หนองหลวง หนองสองห้อง หนองมันปลา

คลองส่งน้ำ มีจำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ คลองส่งน้ำบ้านแก้งเรือง คลองส่งน้ำบ้านไร่นาเจริญ

ลักษณะของไม้และป่าไม้

ประกอบด้วยพรรณไม้ชนิดป่าดิบเขา ป่าดิบแล้ง ป่าเบญจพรรณและป่าเต็งรัง ซึ่งขึ้นอยู่เป็นบางส่วน มีพรรณไม้ขึ้นหนาแน่นประมาณ ๗๕% โดยเฉลี่ยประกอบด้วยไม้พื้นล่างขึ้นหนาแน่น ได้แก่ จำปาป่าและพรรณไม้ดอกต่างๆ แซมเป็นไม้พื้นล่างให้กับไม้ยืนต้นจำพวกตะเคียนทอง ประดู่ ยาง กระบาก พยุง เป็นต้น ขึ้นแยกอยู่ตามสภาพป่า

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เขตปกครอง แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑	บ้านนาจะหลวย	นายเรือง	บุสรินทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านท่าก่อ	นายวินัย	สิมมา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านแก้งเรือง	นายกำจร	มาลา	ผู้ใหญ่บ้าน



หมู่ที่ ๔	บ้านคำโตน	นายบุญส่ง	ศรีรักษา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านโคกใหญ่	นายอุ๊ด	วันเพ็ญ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านดงขวาง	นายมิตร	พิเดช	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านแก่งขี้เหล็ก	นายณัฐวัฒน์	ยาเคน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑	บ้านกลางเมือง	นายสีทา	นิลภา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๔	บ้านโคกใหญ่	นายดวน	สรสิทธิ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๕	บ้านแก่งเรือพัฒนา	นายหัน	สีหะคุล	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๖	บ้านหนองมันปลา	นายทวี	คำจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๗	บ้านค่าน้ำอ้อม	นางสมจิตร	สิทธิเดช	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๘	บ้านไร่นาเจริญ	นายมิตรสมาน	จิตนันทน์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๙	บ้านไร่ภูจอง	นายไสว	ใบทอง	ผู้ใหญ่บ้าน

๓. ด้านประชากร

จำนวนประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรและครัวเรือนของเขตรับผิดชอบเทศบาลตำบลภูจองนายอย มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒,๐๗๒ คน
จำแนก เป็นชาย ๖,๐๙๑ คน หญิง ๕,๙๘๑ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๔,๓๑๓ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวน ประชากร	ชาย	หญิง	หมายเหตุ
๑	บ้านนาจะหลวย	๓๐๑	๘๑๗	๔๑๖	๔๐๑	
๒	บ้านท่าก่อ	๔๐๕	๑,๑๓๘	๕๖๐	๕๗๘	
๓	บ้านแก่งเรือ	๓๔๘	๑,๑๐๙	๕๔๓	๕๖๖	
๔	บ้านคำโตน	๓๗๙	๙๒๘	๔๖๒	๔๖๖	
๕	บ้านโคกใหญ่	๓๙๒	๑,๑๖๓	๕๙๐	๕๗๓	
๖	บ้านดงขวาง	๒๖๖	๖๗๑	๓๔๒	๓๒๙	
๗	บ้านห้วยโลก	๑	๑	๑	๐	
๘	บ้านหลักเมือง	๔	๒๖	๑๙	๗	
๙	บ้านแก่งขี้เหล็ก	๒๖๙	๙๕๑	๔๕๙	๔๙๒	
๑๑	บ้านกลางเมือง	๒๑๑	๔๗๙	๒๕๑	๒๒๘	
๑๒	บ้านห้วยชันใต้	๘๒	๒๑๐	๑๑๒	๙๘	
๑๓	บ้านห้วยชันเหนือ	๑	๙	๙	๐	
๑๔	บ้านโคกใหญ่	๒๑๔	๖๖๐	๓๔๐	๓๒๐	
๑๕	บ้านแก่งเรือพัฒนา	๓๑๑	๑,๒๔๙	๖๓๖	๖๑๓	
๑๖	บ้านหนองมันปลา	๒๘๓	๘๕๐	๔๒๘	๔๒๒	
๑๗	บ้านค่าน้ำอ้อม	๒๒๕	๗๘๘	๓๙๐	๓๙๘	



๑๘	บ้านไร่นาเจริญ	๑๗๐	๓๔๒	๑๘๗	๑๕๕	
๑๙	บ้านไร่ภูจอง	๔๕๐	๖๘๑	๓๔๖	๓๓๕	

*** ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนประชากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอย (เปรียบเทียบย้อนหลัง ๔ ปี)									
		พ.ศ.๒๕๖๐		พ.ศ.๒๕๖๑		พ.ศ.๒๕๖๒		พ.ศ.๒๕๖๓		พ.ศ.๒๕๖๔	
		ชาย	ชาย	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
๑	บ้านนาจะหลวย	๕,๙๐๘	๕,๘๐๒	๕,๙๖๒	๕,๘๓๖	๕,๙๕๕	๕,๘๗๑	๕,๙๕๒	๕,๘๔๙	๕,๙๘๑	๕,๘๖๔
๒	บ้านท่าก่อ	๑๑๗	๑๐๒	๑๑๗	๑๐๒	๑๑๘	๑๐๒	๓๔	๑๔	๔๘	๒๑
๓	บ้านแก้งเรือ	๔๑๙	๓๙๗	๔๒๕	๓๙๔	๔๑๘	๓๙๓	๔๒๓	๔๐๗	๔๒๙	๔๐๗
๔	บ้านคำโตน	๕๕๖	๕๗๒	๕๖๗	๕๗๐	๕๗๑	๕๖๘	๕๘๑	๕๘๔	๕๖๓	๕๘๓
๕	บ้านโคกใหญ่	๔๙๒	๕๑๘	๔๙๙	๕๑๘	๕๐๑	๕๒๖	๕๐๗	๕๒๕	๕๑๑	๕๒๓
๖	บ้านดงขวาง	๔๖๔	๔๘๒	๔๗๐	๔๘๖	๔๖๖	๔๘๒	๔๖๔	๔๗๕	๔๕๗	๔๗๒
๙	บ้านแก้งชีเหล็ก	๕๗๘	๕๗๕	๕๗๗	๕๘๑	๕๗๖	๕๘๙	๕๘๒	๕๙๐	๕๘๖	๕๘๐
๑๑	บ้านกลางเมือง	๓๕๓	๓๓๘	๓๕๔	๓๓๗	๓๔๖	๓๔๒	๓๔๔	๓๓๘	๓๔๘	๓๓๕
๑๔	บ้านโคกใหญ่	๔๔๗	๔๘๓	๔๕๖	๔๘๕	๔๕๐	๔๙๑	๔๕๗	๔๙๖	๔๕๔	๔๘๓
๑๕	บ้านแก้งเรือพัฒนา	๒๒๐	๑๙๔	๒๒๓	๒๑๐	๒๓๒	๒๑๐	๒๓๙	๒๒๒	๒๕๐	๒๒๘
๑๖	บ้านหนองมันปลา	๓๓๕	๓๒๐	๓๔๐	๓๒๑	๓๔๐	๓๑๘	๓๔๘	๓๒๔	๓๔๖	๓๒๕
๑๗	บ้านคำน้ำอ้อม	๖๑๖	๕๗๙	๖๑๙	๕๘๗	๖๒๕	๕๙๖	๖๒๙	๖๐๕	๖๓๑	๖๑๕
๑๘	บ้านไร่นาเจริญ	๔๒๑	๔๐๘	๔๑๕	๔๐๕	๔๑๖	๔๐๔	๔๒๓	๔๐๓	๔๓๒	๔๐๙
๑๙	บ้านไร่ภูจอง	๓๗๗	๓๘๗	๓๗๖	๓๘๔	๓๗๘	๓๙๐	๓๙๒	๓๙๙	๓๙๑	๓๙๗
	รวม	๑๑,๓๐๓	๑๑,๑๕๗	๑๑,๔๐๐	๑๑,๒๑๖	๑๑,๓๔๒	๑๑,๒๘๒	๑๑,๓๗๖	๑๑,๒๓๑	๑๑,๔๒๗	๑๑,๒๕๒

*** ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้านระบบเศรษฐกิจ

ด้านการเกษตร

ประชากรในเขตเทศบาลส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่

- ทำนา	ร้อยละ	๓๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- ยางพารา	ร้อยละ	๒๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- ไร่ส้ม	ร้อยละ	๒๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- ปาล์ม	ร้อยละ	๑๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อื่นๆ	ร้อยละ	๒๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด

ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ประชาชนในตำบลนาจะหลวยนับถือศาสนาพุทธและมีศาสนสถาน ดังนี้

๑. วัดนาจะหลวย	ตั้งอยู่ที่บ้านนาจะหลวย	หมู่ที่ ๑
๒. วัดท่าก่อ	ตั้งอยู่ที่บ้านท่าก่อ	หมู่ที่ ๒



๓. วัดแก้งเรือง	ตั้งอยู่ที่บ้านแก้งเรือง	หมู่ที่ ๓
๔. วัดคำโตน	ตั้งอยู่ที่บ้านคำโตน	หมู่ที่ ๔
๕. วัดดงขวาง	ตั้งอยู่ที่บ้านดงขวาง	หมู่ที่ ๖
๖. วัดภูพลาญแก้ว	ตั้งอยู่ที่บ้านห้วยโลก	หมู่ที่ ๗
๗. วัดแก้งขี้เหล็ก	ตั้งอยู่ที่บ้านแก้งขี้เหล็ก	หมู่ที่ ๙
๘. วัดบ้านจะหลวย	ตั้งอยู่ที่บ้านกลางเมือง	หมู่ที่ ๑๑
๙. วัดโคกใหญ่	ตั้งอยู่ที่บ้านโคกใหญ่	หมู่ที่ ๑๔
๑๐. วัดป่าห้วยหลวง	ตั้งอยู่ที่บ้านแก้งเรืองพัฒนา	หมู่ที่ ๑๕
๑๑. วัดภูพลาญสูง	ตั้งอยู่ที่บ้านหลักเมือง	หมู่ที่ ๘

ที่พักสงฆ์

๑. ที่พักสงฆ์หนองโดนศิวิไลไชโย	ตั้งอยู่ที่บ้านนาจะหลวย	หมู่ที่ ๑
๒. ที่พักสงฆ์เกาะแก้วเทพนิมิต	ตั้งอยู่ที่บ้านแก้งเรือง	หมู่ที่ ๓
๓. ที่พักสงฆ์ถ้ำเสือ	ตั้งอยู่ที่บ้านคำโตน	หมู่ที่ ๔
๔. ที่พักสงฆ์ห้วยทรายหลวง	ตั้งอยู่ที่บ้านโคกใหญ่	หมู่ที่ ๕
๕. ที่พักสงฆ์หนองมันปลา	ตั้งอยู่ที่บ้านหนองมันปลา	หมู่ที่ ๑๖
๖. ที่พักสงฆ์นครแสนเมือง	ตั้งอยู่ที่บ้านหนองมันปลา	หมู่ที่ ๑๖
๗. ที่พักสงฆ์หนองหลวง	ตั้งอยู่ที่บ้านค่าน้ำอ้อม	หมู่ที่ ๑๗
๘. ที่พักสงฆ์พระธาตุเมืองบัว	ตั้งอยู่ที่บ้านไร่นาเจริญ	หมู่ที่ ๑๘
๙. ที่พักสงฆ์เนินศิลาธรรมนิเวศ	ตั้งอยู่ที่บ้านไร่ภูจอง	หมู่ที่ ๑๙
๑๐. ที่พักสงฆ์ถ้ำนางงู	ตั้งอยู่ที่บ้านไร่ภูจอง	หมู่ที่ ๑๙
๑๑. ที่พักสงฆ์เทพชุมนุม	ตั้งอยู่ที่บ้านไร่ภูจอง	หมู่ที่ ๑๙
๑๒. ที่พักสงฆ์ห้วยทรายทอง	ตั้งอยู่-	หมู่ที่ -

ประเพณีและงานประจำปี

การจัดงานบุญ/งานประเพณีต่าง ๆ จะจัดกันตามความเชื่อที่ยึดถือปฏิบัติกันมาทุกปีและตามจารีตประเพณี เช่น

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่	ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีวันสงกรานต์	ประมาณเดือน เมษายน
- การทำบุญข้าวประดับดิน	ประมาณเดือน สิงหาคม
- ประเพณีลอยกระทง	ประมาณเดือน พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา	ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลภูจองได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสานใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่นส่วนมากร้อยละ ๙๐% พูดภาษาอีสาน



สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตเทศบาลได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ เสื้อที่ทอจากต้นกก เครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่ ผ้าที่ทอจากผ้าฝ้ายและผ้าไหม ,

ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ

ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งไม่สามารถใช้ดื่มได้

ป่าไม้

ประกอบด้วยพรรณไม้ชนิดป่าดิบเขา ป่าดิบแล้ง ป่าเบญจพรรณและป่าเต็งรัง ซึ่งขึ้นอยู่เป็นส่วนๆ มีพรรณไม้ขึ้นหนาแน่นประมาณ ๗๕% โดยเฉลี่ยประกอบด้วยไม้พื้นล่างขึ้นหนาแน่น ได้แก่ จำปาป่าและพรรณไม้ดอกต่างๆ แซมเป็นไม้พื้นล่างให้กับไม้ยืนต้นจำพวกไม้ตะเคียนทอง ไม้ประดู่ ไม้ยาง ไม้กระบาก ไม้พุง ไม้ตะแบง ไม้แดง ไม้เต็ง เป็นต้น

ภูเขา

ในเขตเทศบาลตำบลภูจองนายอย ติดกับอุทยานแห่งชาติภูจองนายอยและมีเทือกเขาพนมดงรักซึ่งเป็นเทือกเขาที่ยังมีความอุดมสมบูรณ์ไปด้วยป่าไม้และสัตว์ป่าต่างๆ

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลภูจองนายอยส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วน เป็นดินเค็มและสภาพดินเป็นดินทราย เมื่อฝนตกไม่สามารถกักเก็บน้ำ ทำให้ขาดน้ำในช่วงฤดูแล้งไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค - บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งน้ำอื่นๆและน้ำฝน

ด้านสภาพสังคม

ด้านการศึกษา

การศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลภูจองนายอย มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๖ โรงเรียน ได้แก่

๑. โรงเรียนผอบ ณ นคร๒

ชั้น / ปี	ชาย	หญิง	รวม
ระดับอนุบาล	๑๒	๗	๑๙
ป.๑-๖	๔๕	๔๕	๙๐
ขยายโอกาส	-	-	-
รวม	๕๗	๕๒	๑๐๙

โดยมี นายพิสาร แดงอยู่ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน



๒. โรงเรียนบ้านท่าก่อ

ชั้น / ปี	ชาย	หญิง	รวม
ระดับอนุบาล	๒๓	๒๐	๔๓
ป.๑-๖	๗๒	๗๖	๑๔๘
ขยายโอกาส	-	-	-
รวม	๙๕	๙๖	๑๙๑

โดยมี นายสุวรรณ พลสมศรี เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

๓. โรงเรียนบ้านดงขวางคำโทน

ชั้น / ปี	ชาย	หญิง	รวม
ระดับอนุบาล	๑๗	๑๑	๒๘
ป.๑-๖	๕๙	๖๕	๑๒๔
ขยายโอกาส	-	-	-
รวม	๗๖	๗๖	๑๕๒

โดยมี นางนพดา ศรีคะณย์ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

๔. โรงเรียนบ้านโคกใหญ่

ชั้น / ปี	ชาย	หญิง	รวม
ระดับอนุบาล	๓๑	๑๘	๔๙
ป.๑-๖	๑๐๐	๙๗	๑๙๖
ขยายโอกาส	-	-	-
รวม	๑๓๑	๑๑๕	๒๔๖

โดยมี นายสุระพงษ์ นามจำปา เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

๕. โรงเรียนสมเด็จพระราชชนนี

ชั้น / ปี	ชาย	หญิง	รวม
ระดับอนุบาล	๔๒	๒๖	๖๘
ป.๑-๖	๙๓	๙๗	๑๙๐
ขยายโอกาส	-	-	-
รวม	๑๓๕	๑๒๓	๒๕๘

โดยมี นายอดุลศักดิ์ นารินทร์ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

๖. โรงเรียนบ้านแก้งขี้เหล็ก

ชั้น / ปี	ชาย	หญิง	รวม
ระดับอนุบาล	๑๒	๑๑	๒๓
ป.๑-๖	๔๕	๕๗	๑๐๒
ขยายโอกาส	-	-	-
รวม	๕๗	๖๘	๑๒๕



โดยมี นายณัฐชัย บุญต่อ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

เทศบาลตำบลภูจองนายอยได้ดำเนินการตามโครงการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาอนุบาล ๓ ขวบ ซึ่งปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๐ กรมพัฒนาชุมชนได้ถ่ายโอนการจัดการศึกษาอนุบาล ๓ ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการในปีการศึกษา ๒๕๔๔ โดยให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติระดับเด็กอนุบาล ๓ ขวบ เข้าเรียนแต่ให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นในการจัดการศึกษาอนุบาล ๓ ขวบ โดยสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการและครูอัตราจ้างหรือครูผู้สอนให้ช่วยดำเนินการสอนต่อไป เทศบาลตำบลภูจองนายอยได้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ในวัดของกรมศาสนาโดยให้เจ้าอาวาสวัดเป็นผู้บริหารศูนย์โดยเทศบาลตำบลภูจองนายอยผ่านงบประมาณให้และกำกับดูแลช่วยเหลือในส่วนที่วัดไม่สามารถดำเนินการได้ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ในวัดในพื้นที่เทศบาลตำบลภูจองนายอย มีจำนวน ๖ ศูนย์

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๑

จำนวน		รวม
ชาย	หญิง	
๓๑	๔๔	๗๕

โดยมี นางอ่อนศรี กติยะกาล ครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๒

จำนวน		รวม
ชาย	หญิง	
๑๓	๒๒	๓๕

โดยมี นางธันยธรณ์ พิเดช ครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๓

จำนวน		รวม
ชาย	หญิง	
๑๖	๒๒	๓๘

โดยมี นางบุญเลิศ ปฐมชาติ ครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๔

จำนวน		รวม
ชาย	หญิง	
๙	๑๐	๑๙

โดยมี นางลุนนี ชนาค ครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจอนายอย ๕

จำนวน		รวม
ชาย	หญิง	
๒๑	๒๗	๔๘

โดยมี นางกมลรัตน์ พลพันธ์ ครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจอนายอย ๖

จำนวน		รวม
ชาย	หญิง	
๒๕	๒๖	๕๑

โดยมี นางจิรวดี ทันวิมา ครูหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

*** ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๖

สาธารณสุข

ข้อมูลทรัพยากรด้านสาธารณสุข

- โรงพยาบาลจะหลวยเริ่มเปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗
ขณะนี้ เป็นโรงพยาบาลขนาด ๓๐ เตียง ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจำนวน ๑๐๘ คน

ตารางจำนวนบุคลากรด้านสาธารณสุข ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

บุคลากร	รพช.	บุคลากร	รพช.
แพทย์	๖	แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ	๒
ทันตแพทย์	๔	โภชนาการ	๑
เภสัชกร	๕	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๓
พยาบาลวิชาชีพ	๔๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๖
นักวิชาการสาธารณสุข	๕	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๒
นักรังสีการแพทย์	๑	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๒
นักเทคนิคการแพทย์	๑	นักกายภาพบำบัด	๒
นักวิชาการเงินและบัญชี	๒	อื่นๆ	๒๓
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒		
รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๐๘ คน			

ที่มา ข้อมูลข้าราชการและลูกจ้าง ณ ธันวาคม ๒๕๖๕

กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม โรงพยาบาลจะหลวย ตั้งอยู่ที่ บ้านกลางเมือง หมู่ ๑๑ ต.นาจะหลวย อ.นาจะหลวย จ.อุบลราชธานี ๓๔๒๘๐ มีบุคลากร จำนวน ๑๑ คน ดังนี้

๑. นางสาวลีสวรรค์ สารพันธ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒. น.ส.วรรณภา ภูธร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ



๓. น.ส.กฤษณ์	ชมพวิเศษ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๔. น.ส.สุภัทรียา	พลบุบผา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๕. นางบุญช่วย	ปิติบุตรเจริญ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
๖. นางสาววิไล	มีทองขาว	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๗. นายสมใจ	คำมุงคุล	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๘. นางกอบกุล	ดอกไม้แก้ว	พนักงานการเงินและการบัญชี
๙. นายพยงค์	วงษาเคน	พนักงานช่วยการพยาบาล
๑๐. นายสมใจ	คำมุงคุล	นักวิชาการสาธารณสุข
๑๑. นายสุตใจ	วิสาร	พนักงานช่วยเหลือคนไข้

ที่มา ข้อมูลข้าราชการและลูกจ้าง ณ ธันวาคม ๒๕๖๕

- การสาธารณสุข

พื้นที่ตำบลนาจะหลวย มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง ดังนี้

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแก้งเรื่อง ตั้งอยู่ที่ บ้านแก้งเรื่องพัฒนา หมู่ที่ ๑๕ มีบุคลากร จำนวน ๖ คน ดังนี้

๑. นางสาวนุชนารถ	เพ็ชรศรี	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแก้งเรื่อง
๒. นายโชคพิพัฒน์	แสงรักษา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓. นางสาวปัญชลิกา	อรรคธรรม	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๔. นางสาวรัชนิดา	สุกลา	พนักงานธุรการ
๕. นายสมานน้อย	ทันวิมา	พนักงานบริการ
๖. นางสาววาสนา	สนาค	พนักงานจ้างเหมาแพทย์แผนไทย

* ซึ่งได้ให้บริการทางด้านสาธารณสุขในเขตพื้นที่ตำบลนาจะหลวย

ที่มา ข้อมูลข้าราชการและลูกจ้าง ณ ธันวาคม ๒๕๖๕

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทุ่งเพียง ตั้งอยู่ที่ บ้านทุ่งเพียง หมู่ที่ ๕ มีบุคลากร จำนวน ๘ คน ดังนี้

๑. นางศศิธร	บำรุง	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุ่งเพียง
๒. นางสาวเพ็ญพินิจ	เกตุดทอง	ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓. นางสาวศิริธร	พวงโพธิ์	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๔. นายศิวัช	อุทังสังข์	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๕. นางอุดร	บุญอ้อย	ตำแหน่ง พนักงานธุรการ
๖. นายดี	ตันเกษ	ตำแหน่ง พนักงานบริการ
๗. นางสาวรำไพ	นันทะสาร	ตำแหน่ง นักบริบาลผู้สูงอายุการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก
๘. นางสาววิลาสินี	สรแสง	ตำแหน่ง ผู้ช่วยแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก

* ซึ่งได้ให้บริการทางด้านสาธารณสุขในเขตพื้นที่ตำบลนาจะหลวย

ที่มา ข้อมูลข้าราชการและลูกจ้าง ณ ธันวาคม ๒๕๖๕



อาชญากรรม

ไม่มีการก่ออาชญากรรมในคดีใหญ่ เทศบาลไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งเทศบาลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าวจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางเทศบาลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรนาจะหลวยได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้าเหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุจำนวน ๑,๓๑๐ ราย ผู้พิการจำนวน ๓๖๘ ราย และผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๒๐ ราย
- รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- ประสานการทำบัตรผู้พิการ
- โครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
- โครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมของตำบลนาจะหลวยมีถนนสายหลักคือ ถนนทางหลวงหมายเลข ๒๒๔๘ และถนนทางหลวงชนบทหมายเลข ๔๒๐๙

- | | | | |
|------------------------|-------|----|-----|
| - ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก | จำนวน | ๗๕ | สาย |
| - ถนนลาดยาง | จำนวน | ๑๐ | สาย |



- ถนนลูกรัง/ขึ้นดินถม(ดินเดิม) จำนวน ๗๑ สาย

การไฟฟ้า

เทศบาลตำบลภูจองนายอยเป็นชุมชนชนบทและมีการย้ายครัวเรือนไปตามพื้นที่ทำการเกษตรต่างๆ ทำให้หลายพื้นที่ที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ เทศบาลตำบลภูจองนายอยจึงยังมีความจำเป็นต้องมีโครงการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

การประปา

ประชาชนในเทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้รับการบริการด้านการประปาจากการประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครบทุกหลังคาเรือนเทศบาลตำบลภูจองนายอยจึงยังมีความจำเป็นต้องมีโครงการขยายเขตประปาหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีน้ำประปาใช้ครบทุกครัวเรือน

โทรศัพท์

ประชาชนส่วนใหญ่ใช้เป็นโทรศัพท์เคลื่อนที่ติดตัวเป็นส่วนใหญ่

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

(ในเขตเทศบาลตำบลภูจองนายอยไม่มีไปรษณีย์)

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ ๑ การพัฒนางานด้านเส้นทางคมนาคมและวางระบายน้ำ
- แนวทางที่ ๒ การพัฒนางานด้านการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
- แนวทางที่ ๓ การพัฒนางานด้านการขยายเขตและปรับปรุงระบบประปา
- แนวทางที่ ๔ การพัฒนางานด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- แนวทางที่ ๑ การพัฒนางานด้านการส่งเสริมและการพัฒนาอาชีพ
- แนวทางที่ ๒ การพัฒนางานด้านสาธารณสุข
- แนวทางที่ ๓ การพัฒนางานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- แนวทางที่ ๔ การพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- แนวทางที่ ๕ การพัฒนางานด้านการสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

- แนวทางที่ ๑ การพัฒนางานด้านการศึกษา
- แนวทางที่ ๒ การพัฒนางานด้านกีฬาและนันทนาการ
- แนวทางที่ ๓ การพัฒนางานด้านส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนาและเผยแพร่วัฒนธรรม

จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ การพัฒนางานด้านการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๒ การพัฒนางานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางที่ ๑ การพัฒนางานด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางที่ ๒ การพัฒนางานด้านสิ่งปลูกสร้าง วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือและเครื่องจักรกลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ เป้าประสงค์

๑.ระบบการคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๓. การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ สาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การบริหารงานและการปฏิบัติงานของ เทศบาล มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู

๑.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนเส้นทางคมนาคม ที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

๒. ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง

๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าเพิ่มขึ้น

๔. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน

๕. จำนวนการก่อสร้างฝายน้ำล้น ท่อเหลี่ยม และบ่อบาดาล เพิ่มขึ้น

๖. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน

๗. จำนวนประชาชนที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประกอบใช้ในการดำเนินชีวิต

๘. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ

๙. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม

๑๐. ร้อยละของผู้ที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น

๑๑. จำนวนผู้ที่มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

๑๒. จำนวนประชาชนผู้ที่ได้รับส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

๑๓. จำนวนสถานที่ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาฟื้นฟู

๑๔. จำนวนของกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑๕. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่มีปริมาณลดน้อยลง

๑๖. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรม

๑๗. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ



๑๘. กิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐาน
๑๙. กิจกรรมที่พัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
๒๐. จำนวนประชาชนที่ชำระภาษีท้องถิ่น

๑.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยมุ่งสร้างและบูรณะถนนแหล่งน้ำ และสาธารณูปโภค สาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
๒. ส่งเสริมการเกษตรและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ พัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้านและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส ให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคี ประองตองสมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานและพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการประชาชน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนงานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๖ กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลภูจองนายอยจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาเทศบาลตำบลภูจองนายอย ในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย เพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจและพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และทำการเกษตรส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา สาธารณสุข และการกีฬา
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายประชาธิปไตย
๖. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความปลอดภัย โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานจำเป็นเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



๔. กำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างมีระบบและมีความยั่งยืน
๕. เทศบาลมีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๑.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลตำบลภูจองนายอย มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาด้านการส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาด้านการพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ภารกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลภูจองนายอย ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการ



๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัด โดยในส่วนอง สำนักงานปลัด อยู่ในงานพัฒนาชุมชน งานสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักงานปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักงานปลัด งานพัฒนาชุมชน งานสวัสดิการสังคม



๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คຸ້ມຄອງ ດູແລ ແລະ ບຳຮຸ່ງຮັກສາທຳຢາກຣຣມຊາດີແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ(ມາຕຣາ ໒໗(໗)) ๕.๒ ຮັກສາຄວາມສະອາດຂອງຄົນນ ທາງນ້ຳ ທາງເດີນ ແລະ ທີ່ສາຮາຣະ ນຸ່ມທັງກຳຈັດມຸລຜ່ອຍແລະສິ່ງປຸກຶກຸລ (ມາຕຣາ ໒໗(໒)) ๕.๓ ການຈັດການສິ່ງແວດລ້ອມແລະມລພິຊຕ່າງໆ (ມາຕຣາ ໑໗ (໑໒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด งานบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยในส่วนของสำนักงานปลัดอยู่ในงานพัฒนาชุมชน และงานบริการสาธารณสุข
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ ບຳຮຸ່ງຮັກສາສິລປະ ຈາຣິຕປຣະເພຣີ ກຸມິປຸຢູນູາທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ວັດຊນຣຸຣມອຳນັດຂອງທ້ອງຖິ່ນ (ມາຕຣາ ໒໗(໔)) ๖.๒ ສຳເສຣີມການສຶກສາ ສາສນາ ແລະ ວັດຊນຣຸຣມ (ມາຕຣາ ໒໗(໕)) ๖.๓ ການຈັດການສຶກສາ (ມາຕຣາ ໑໒(໙)) ๖.๔ ການສຳເສຣີມການກິຢາ ຈາຣິຕປຣະເພຣີ ແລະ ວັດຊນຣຸຣມອຳນັດຂອງທ້ອງຖິ່ນ (ມາຕຣາ ໑໗(໑໔))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ ສຳເສຣີມສມາຕຳບລແລະອຳນັດປຸກຣອນສ່ວນທ້ອງຖິ່ນອື່ນໃນການພັດຊນາທ້ອງຖິ່ນ (ມາຕຣາ ໔໕(໓)) ๗.๒ ປຸກຢັດີຖຳທີ່ອື່ນຕາມທີ່ທາງຣາຊກຣມອບຢາມາຍໂດຍຈັດສຣຣງບປຣະມາຢນຢືອບຸຄລາກຢຳຕາມຄວາມຈຳເປັນແລະສມຄວຣ (ມາຕຣາ ໒໗(໙)) ๗.๓ ສຳເສຣີມການມີສ່ວນຣ່ວມຂອງຣາຊກຸຣ ໃນການມີມາຕຣການປ້ອກັ້ນ (ມາຕຣາ ໑໒(໑໒)) ๗.๔ ການປຣະສານແລະໃຫ້ຄວາມຣ່ວມມືໃນການປຸກຢັດີຖຳທີ່ຂອງອຳນັດປຸກຣອນສ່ວນທ້ອງຖິ່ນ (ມາຕຣາ ໑໗(໓)) ๗.๕ ການສ້າງແລະບຳຮຸ່ງຮັກສາທາງບກແລະທາງນ້ຳທີ່ເຂື່ອມຕ້ອຣະຢາວ່າງອຳນັດປຸກຣອນສ່ວນທ້ອງຖິ່ນອື່ນ (ມາຕຣາ ໑໗(໑໒))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในเทศบาลตำบลภูจองนายอย (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและ)



ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถ
จะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง
ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลภูจองนายอย สำนักรวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความ
ต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของ
บุคลากรและเทศบาลตำบลภูจองนายอย ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควร
คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความ
ต้องการของบุคลากร ดังนี้

(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) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป็นการวิเคราะห์ด้วยระบบ Swot Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาท้องถิ่นและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคที่อาจ
ส่งผลต่อการดำเนินงานประเด็นที่ต้องมีการวิเคราะห์ได้แก่ จุดแข็ง (S-Strength), จุดอ่อน W-(Weakness),
โอกาส (O-Opportunity), อุปสรรค (T-Threat)

จุดแข็ง (Strengths)

ระบบการบริหาร



- มีการจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีการมอบอำนาจหรือมอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- ยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปประชาคมและการประชุมวางแผนเตรียมงานระบบข้อมูลข่าวสาร
- มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมสำหรับการเชื่อมโยงข้อมูลกับเครือข่ายกับกลุ่ม องค์กร สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ สามารถนำระบบข้อมูลมาพัฒนาโครงการ แผนงาน แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้

อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี ได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดอย่างต่อเนื่อง มีแผนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่

การเงินงบประมาณ

- มีการพัฒนาการจัดเก็บรายได้โดยปรับปรุงระบบวิธีการ การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียมต่างๆ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เป็นพื้นที่ ที่มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สวยงามและมีป่าไม้นานาชนิด
- มีน้ำตกห้วยหลวง(น้ำตกถ้ำบากเตว)เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงาม และเป็นที่พักผ่อนของนักท่องเที่ยวและประชาชนทั่วไป
- มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ลำห้วย หนองและคลองส่งน้ำตลอดปี

จุดอ่อน (Weaknesses)

ระบบการบริหาร

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน

ระบบข้อมูล

- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity)

- เป็นพื้นที่ ที่มีทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งทำมาหากินและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เหมาะแก่การส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรและจัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าทางการเกษตร
- เป็นพื้นที่ ที่มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามและมีน้ำตกห้วยหลวง(น้ำตกถ้ำบากเตว) ที่สวยงาม และเป็นที่พักผ่อนของนักท่องเที่ยวและประชาชนทั่วไป เหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
- เป็นพื้นที่ ที่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ลำห้วย หนอง คลองส่งน้ำและมีน้ำตลอดปีเหมาะที่จะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและพัฒนาทางการเกษตร
- เป็นพื้นที่ ที่มีผลผลิตทางการเกษตรมากเหมาะแก่การจัดตั้งศูนย์รับซื้อสินค้าทางการเกษตร

อุปสรรค (Threat)



- กฎหมายระเบียบข้อบังคับขาดความยืดหยุ่นหรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน
- การดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนเนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนของงบประมาณที่มีอย่างจำกัด

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น
- ๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด
- ๑.๓ รางระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตันทำให้น้ำขังเป็นบางจุด
- ๑.๔ แหล่งน้ำในการเกษตรไม่พอเพียงในช่วงฤดูแล้งและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคและยังไม่ได้มาตรฐาน

๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- ๒.๑ การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้
 - ๒.๒ เกิดสาธารณภัยขึ้นบ่อยครั้งทำให้ทรัพย์สินของประชาชนได้รับความเสียหาย
- ### ๓. ด้านการศึกษา กีฬา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
- ๓.๑ การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน

- ๓.๒ เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร
- ๓.๓ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพของตัวเอง

๔. ด้านการส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งและขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
- ๔.๒ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ เนื่องจากต้องผ่านพ่อค้าแม่ค้าคนกลาง

๕. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

- ๕.๑ ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
- ๕.๒ ขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๕.๓ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น



วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานตำบลภูจองนายอย

“บุคลากรคุณภาพ”

(คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

เทศบาลตำบลภูจองนายอยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม

๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลภูจองนายอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ)

ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุน

ยุทธศาสตร์องค์กร

ภายใต้แนวทางพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร



๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน
ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๒๖ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาลตำบลภูจองนายอย ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลภูจองนายอย

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลภูจองนายอย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S (Strengths) จุดเด่นหรือจุดแข็ง ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน	จุดอ่อน W (Weaknesses) จุดด้อยหรือจุดอ่อน ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
---	--



๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๗. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๘. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๙. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๑๐. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๑๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง ๑๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อมให้เกียรติซึ่งกันและกัน ๑๓. มีความขยันและอดทน ๑๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ๑๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโทมีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ	๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. บุคลากรขาดทักษะการทำงานแทนกันได้ ๕. บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ๖. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๗. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๘. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๙. บุคลากรยังขาดการพัฒนาความรู้ในสายงาน
โอกาส O (Opportunities) โอกาส ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการถ่ายทอดภารกิจให้ท้องถิ่น	ข้อจำกัด T (Threats) อุปสรรค ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. กฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๖. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อ



๕. รัฐบาลมีนโยบาย Thailand ๔.๐ เอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๖. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาพนักงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๗. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๘. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๙. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม ๑๐. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัย เอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น ๑๑. สำนักงาน ก.ท.เปิดโอกาสให้ส่วนราชการ จัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น ๑๒. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายในและต่างประเทศ เป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ๑๓. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น ๑๔. การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้แก่ เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็กส่งผลต่อการพัฒนาครูภายในศูนย์ฯ ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น	คุณภาพชีวิตของประชาชน
---	------------------------------



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S (Strengths) จุดเด่นหรือจุดแข็ง ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้ออกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W (Weaknesses) จุดด้อยหรือจุดอ่อน ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๔. พนักงานยังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/นักการเมืองในระดับท้องถิ่น ๕. ขาดการแสดงออกทางความคิดและขาดการตัดสินใจในการทำงาน ๖. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT
โอกาส O (Opportunities) โอกาส ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T (Threats) อุปสรรค ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน ๕. บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ

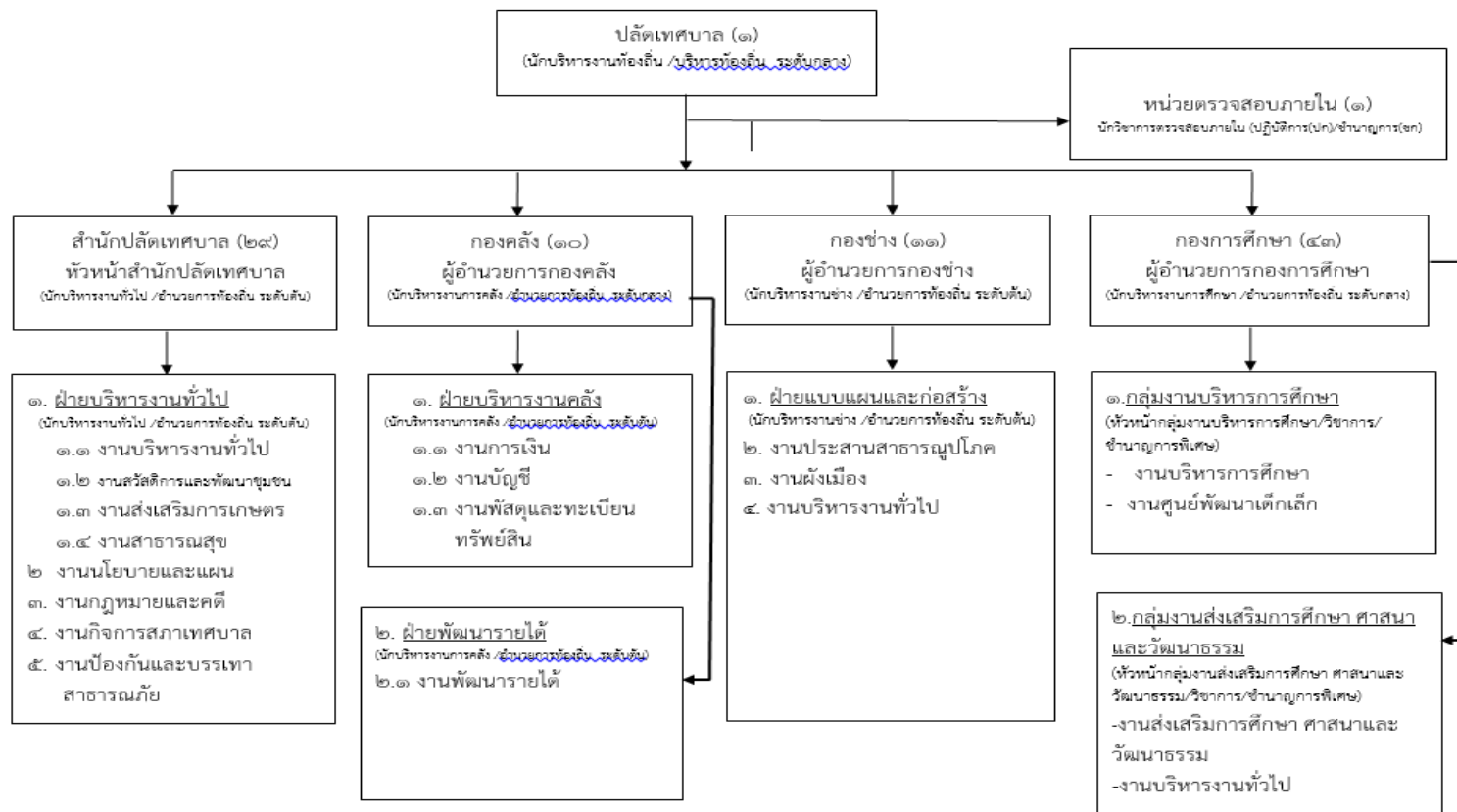


ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดเทศบาลตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/กลาง) (๑)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง ๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา
พนักงานเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (นางอุไรวรรณ เนาวกา) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ (นายรังสันต์ ชันตรี) - เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ (นางอัญชลี มณีพงษ์) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ (ว่าง) - นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นางอาทิตย์ยาพัฒนา เพชรสิทธิ์ - นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ นางสาวจิลาวรรณ ชันตรี - นักวิชาการสาธารณสุข ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ นางสุภาพร ชันตรี - นักวิชาการสุขาภิบาล ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑ นางสาวยุพาวดี ดาลัย - นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ (ว่าง)	พนักงานเทศบาล - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) (อำนวยการ กลาง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ นางวาสนา ศรีลาพัฒน์ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ นางสุพัตรา คำมกุล - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ นางสาวคณิน นิตย์ เนาวกา - นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ นางสาวอภิญญา พันธดี - นักวิชาการจัดเก็บฯ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) บัญชีกรม) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ - เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ ปง/ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	พนักงานเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ (ว่าง) - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ นายสุวรรณ์ชัย นิระพัฒน์ - นายช่างโยธา ปง/ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ (ว่าง) - นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ (ว่าง) - เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓ นางสาวอภิญญา ภูदानุ	พนักงานเทศบาล - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (อำนวยการกลาง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ นางนงนุช วรรณโสภะ - หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา (ชำนาญการพิเศษ (ชพ.)) (๑) ว่าง - นักวิชาการศึกษา ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ นางศศิวิมล วงศ์วัน - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑ นางสาวหทัยทิพย์ โพทะเพศ - หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (ชำนาญการพิเศษ (ชพ.)) (๑) (ว่าง) - นักสันทนการ ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑ (ว่าง)



กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย (ต่อ)

สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา
-เจ้าพนักงานป้องกันฯ(๑)เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ จำเอกรัษะศักดิ์ เมฆใส พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๒) นางสาวพัชรภรณ์ อรชร นางสาวอภิรฎา ทองกาย - พนักงานขับรถยนต์(๒) นายสุพจน์ ทองทิพย์ นายสกรณ์ หงส์คำ -พนักงานตักแต่งสวน (๑) นายสมใจ ตรีโส - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) นางสาวพลอย มาตย์มา -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) นางสาวศิวาภรณ์ พิเดช -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) นางสาวปาลิตา หงษ์คำ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑) นางสาววราพร สรสิงห์ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๒) นายสุระศักดิ์ มะตะชาติ นายวัชร บุตระโท -พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑) นายสมร สุกรา -พนักงานดับเพลิง (๒) นายธนโชติ วงศ์เพ็ญ นายวาลิทธิ์ เชื้อวังคำ -พนักงานวิทยุ (๑) นายถิ่น สุราช	-เจ้าพนักงานพัสดุ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ นายอุดมศักดิ์ศิริ พิมพ์โพธิ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑) นายมงคล สาระวิทย์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) นางสุทธิตา ชัยเรืองรัชต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) นายอภิเชษฐ์ วัลภา -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) นายอดิศักดิ์ พรหมกลีกร -ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑) นายรุ่งสุริยา บำรุงศิลป์ -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) นายวิชา ทองหมู่ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นายสุวรรณ ดาววัลย์ พนักงานจ้างทั่วไป -พนักงานขับรถรถเข้า (๑) นายบุญส่ง นิคม	-เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔ นางสาววรรษิษฐา วงศ์คำพันธ์โชติ พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) นางสาวไพเราะ พลพันธ์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางอุษาวดี พลปัญญา พนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย๑ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) - ครู คศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๖ นางชนิษฐา พลวงค์ - ครู คศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๗ นางอ่อนศรี กติยะกาล - ครู คศ.๑ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๐ นางสิมลี นันตะริ - ครู คศ.๑ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๔ นายณรงค์ไชย สรสิทธิ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) นางวันดี ทันท - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒) นางสาวนิตยา แสงงาม นางสาววรรณิศา สติปัญญา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๒ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) ครู คศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๘ นางสาวสุริพร บุญคง



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓๔

สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาศาสนา
พนักงานจ้างทั่วไป -พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑) นายรัชชัย สรแสง -คนงาน (๒) นายนิติพงษ์ นามมนตรี นายเจด็จ บุญกอง	-		-ครู ศศ.๒ (๑)เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๙ นางธัญธรณ์ พิเศษ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) นางสาวอ้อยทิพย์ คำน้อย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๓ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) -ครู ศศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๒ นางบุญเลิศ ปฐมชาติ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) นางสาวจิราภรณ์ มณีสาย - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) นางสาวนิภา ศิริบุญ นางสาวจันทน์ ปฐมชาติ นางสติดาภรณ์ กองแก้ว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๔ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) -ครู ศศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๕ นางลุนนี โสภา -ครู ศศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑ นางกฤษณา อักโข พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑) นายศักดิ์สุริยา ประวา พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) นางสาวจิตฤดี วิลลา



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓๕

สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาฯ
	-		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๕ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) -ครู คศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๕ นางกมลรัตน์ พลพันธ์ -ครู คศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๖ นางสาวชมพูนุช เรืองศรี <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒) นางสาวนันทพร พัฒน์ นางภาพร ประจันตะเสน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๖ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) -ครู คศ.๓ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐ นางจิรวดี ทันทิมา -ครู คศ.๓ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓ นางสาวหนูกาญจน์ พาชื่น <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒) นางสาวศรียุญา สายแวว นางสาวณัฐนิชา ปัตตัง -แม่ครัว (๑) นางบุญหนา พรหมลา

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด เทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	-	-	๒๗	๗	๘	๓๕	๗๗
ว่าง	-	๑	๒	๓	๓	๘	๑๖
รวม	-	๑	๒๙	๑๐	๑๑	๔๓	๙๔



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)</u>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๔	เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.))	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗	พนักงานตักแต่งสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>งานบริหารงานบุคคล</u>								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๙	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๑๑	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานสาธารณสุข</u>								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานนโยบายและแผน</u>								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๑๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓๗

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง								
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ทักษะ/ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๑	พนักงานวิทยุ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองคลัง(๑๔)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง/ พนักงานเทศบาล								
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงิน งานบัญชี								
	พนักงานเทศบาล								
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน/ พนักงานเทศบาล								
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนารายได้/ พนักงานเทศบาล								
๒๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับตามโครงสร้างรองรับผู้ได้รับผลกระทบ
	งานพัฒนารายได้								
	พนักงานเทศบาล								
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(บข.กรมฯ)
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.))	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งใหม่ (ตามโครงสร้าง)
	พนักงานจ้าง								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง(๑๕)								
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(บข.กรมฯ)
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง/ พนักงานเทศบาล								
๓๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค / พนักงานเทศบาล								
๓๙	นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานขับรถกระเช้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป/ พนักงานเทศบาล								
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา(๑๘)								
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓๘

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	งานบริหารการศึกษา / พนักงานเทศบาล								
๔๕	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา(ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๑	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ส.อ.
๕๐	ครู, (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบบุคลากร
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๒	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ส.อ.
๕๒	ครู, (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๓	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ส.อ.
๕๔	ครู, (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๔	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ส.อ.
๕๖	ครู, (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๔)	๒	๒	๒	๒				งบบุคลากร
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๕	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ส.อ.
๕๘	ครู, (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๕)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๖	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก ส.อ.
๖๐	ครู, (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๖)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
๖๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบ ทด.
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	งบบุคลากร
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบ ทด.
๖๔	แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				งบ ทด.
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
๖๖	พนักงานเทศบาล								
๖๗	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา(ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	นักสันทนการ (ปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป / พนักงานเทศบาล								
๖๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๐๘)								
๗๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ(ชก.))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดตามประกาศ
	รวม	๙๔	๙๔	๙๔	๙๔	+๗	-	-	



อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในการทำงาน โดยผ่านการพิจารณาปรับเกลี่ยตำแหน่งจาก
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
-					
ไม่มี					

อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในการทำงานกำหนดเพิ่ม โดยผ่านการพิจารณาคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	กองคลัง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	รองรับผู้ได้รับผลกระทบ
๒	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตาม โครงสร้าง
๓	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม (ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๑. จำนวนบุคลากร จำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิที่จะได้รับการรับรองเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ต้องเป็นคุณวุฒิตามหลักสูตรการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนโดยสถาบันการศึกษาที่มี มาตรฐานและเป็นคุณวุฒิจากหลักสูตรการศึกษาที่มีมาตรฐานตามเกณฑ์สากล โดยอัตรา เงินเดือนที่กำหนดสำหรับคุณวุฒินั้น ๆ ต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

คุณวุฒิ	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.หรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอกหรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงาน เทศบาล	-	-	๑	๑๑	๘	-	๒๐
ข้าราชการหรือพนักงาน ครู	-	-	-	๓	๑๐	-	๑๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๔	๙	๘	๒๓	-	-	๔๔
รวม	๔	๙	๙	๓๗	๑๘	-	๗๗
คิดเป็นร้อยละ	๕.๑๙	๑๑.๖๘	๑๑.๖๘	๔๘.๐๕	๒๓.๓๗	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลภูจองนายอย วิเคราะห์ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหาร งานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายฯ ๓) นักวิชาการสาธารณสุข ๔) นักสุขาภิบาล ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักวิชาการศึกษา ๑๐) นักสันตนาการ ๑๑) ครู	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) นายช่างโยธา ๕) นายช่างไฟฟ้า ๖) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๗) เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้



๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลภูจองนายอย วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๔	-	๑	๑	๖	
วิชาการ	-	-	๑	-	๔	๒	-	-	๗	
ทั่วไป	-	-	-	๓	๓	-	-	-	๖	
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	๒	๒	๕	๓	๑๓	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง	-	๖	๑๐	๑๐	๘	๓	๕	๒	๔๔	
รวม	-	๖	๑๑	๑๔	๒๑	๗	๑๑	๗	๗๗	
คิดเป็นร้อยละ	-	๗.๗๙	๑๔.๒๘	๑๘.๑๘	๒๗.๒๗	๙.๐๙	๑๔.๒๘	๙.๐๙	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลภูจองนายอย วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๗	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-



๑๑	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๒	นักสันทนการ	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๖	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๗	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๑๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

จากการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี เทศบาลตำบลภูจองนายอย **ไม่ปรากฏ**ผู้เกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ ข้าราชการเทศบาลตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลภูจองนายอย กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอย ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลภูจองนายอย ๗๗ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงาน ส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลภูจองนายอย ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลภูจองนายอย กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานเทศบาลตำบลภูจองนายอย ดังนี้



หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลภูจองนายอย กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอย เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ



(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.ท. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้



และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.ท. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.ท.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลภูจองนายอย กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบล ภูจองนายอย ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลภูจองนายอย ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนว ปฏิบัติตามที่กฎหมาย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย



๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลภูจองนายอย วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลภูจองนายอย โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ส.ต.ท.จันทร์ทัย บัวจุม	ปลัดเทศบาลตำบล	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๖ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล										
๒	นางอุไรวรรณ เนาวภา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	+๑	-	-	
๓	นายรังสันต์ ชันตรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ร.ป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์	๑๔ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	+๑	-	-	
๔	นางสาวอัญชลี มณีพงษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส.สาขาการบัญชี	๑๒ ปี	เจ้าพนักงานธุรการ	+๑	-	-	
๕	ว่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
๖	นางอาทิตย์พัฒน์ เพชรสิทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๑๒ ปี ๓ เดือน		-	-	-	
๗	นางสาวจิลาวรรณ ชันตรี	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๕ เดือน		+๑			
๘	นางสุภาพร ชันตรี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วทบ.วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๕ ปี ๙ เดือน		-	-	-	
๙	นางสาวยุพาวดี ดาลัย	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	วทบ.วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖ เดือน		-	-	-	
๑๐	ว่าง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๑๑	จำเริญศักดิ์ เมฆใส	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	ศ.ศ.บ.ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๘ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
กองคลัง										
๑๒	นางวาสนา ศรีลาพัฒน์	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ป.ตรี บริหารธุรกิจ การบัญชี	๓๕ ปี	-	-	-	-	
๑๓	นางสาวคณินันต์ เนาวภา	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ป.ตรี บริหารธุรกิจ การบัญชี	๒๖ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๑๔	นางสุพัตรา คำมะกุล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ป.ตรี บริหารธุรกิจ การบัญชี	๑๗ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง(ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	นางสาวอภิญญา พันธุ์ดี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	ป.ตรี บริหารธุรกิจ การบัญชี	๑๘ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
๑๖	นายอุดมศักดิ์ศิริ พิมพ์โพธิ์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	ป.ตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๔ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	
๑๗	ว่าง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	-	-	-	-	-	-	
๑๘	ว่าง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
กองช่าง										
๑๙	ว่าง	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	-	-	-	
๒๐	นายสุรธรรมชัย นิระพัฒน์	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๘ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
๒๑	ว่าง	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
๒๒	ว่าง	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
๒๓	นางสาวอภิญญา ภูตานู	เจ้านักงานธุรการ	ชง	ป.ตรี สาขาการบัญชี	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	+๑			
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๒๔	นางนงนุช วรรณโสภา	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๖ เดือน	-	-	-	-	
๒๕	ว่าง	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการศึกษา	ชพ.	-	-	-	-	-	-	
๒๖	นางศศิวิมล วงศ์วัน	นักวิชาการศึกษา	ปก.	คบ.การศึกษาปฐมวัย	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๒๗	นางสาวหทัยทิพย์ ไทกะเทศ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	บธ.บ.การบัญชี	๑๒ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
๒๘	ว่าง	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาฯ	ชพ.	-	-	-	-	-	-	
๒๙	ว่าง	นักสันทนการ	ปก./ชง	-	-	-	-	-	-	
๓๐	นางสาววรวิษฐา วงศ์คำพันธ์โชติ	เจ้านักงานธุรการ	ชง	ป.ตรี สัตวบาล	๑๑ ปี ๕ เดือน	-	-	-	-	
๓๑	ว่าง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจางน้อย ๑	-	-	-	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๒	นางชนิษฐา พลพงษ์	ครู	คศ.๒	ศษ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๑๑ ปี	-	-	-	-	
๓๓	นางอ่อนศรี กติยะกาล	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๙ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๓๔	นางสาวสิมลี นันตริ	ครู	คศ.๑	ศษ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๘ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
๓๕	นายณรงไชย สรสิทธิ์	ครู	คศ.๑	ศษ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๗ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
๓๖	ว่าง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจองนายอย ๒	-	-	-	-	-	-	-	
๓๗	นางสาวสุรีพร บุญคง	ครู	คศ.๒	ศษ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๓๘	นางธันยธรรม พิเศษ	ครู	คศ.๒	ศษ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๘ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๓๙	ว่าง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจองนายอย ๓	-	-	-	-	-	-	-	
๔๐	นางบุญเลิศ ปฐมชาติ	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๔๑	ว่าง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจองนายอย ๔	-	-	-	-	-	-	-	
๔๒	นางลุนนี โสภา	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๔๓	นางกฤษณา อักโข	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๔๔	ว่าง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจองนายอย ๕	-	-	-	-	-	-	-	
๔๕	นางกมลรัตน์ พลพันธ์	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี	-	-	-	-	
๔๖	นางสาวชมพูนุช เรืองศรี	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๔๗	ว่าง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจองนายอย ๖	-	-	-	-	-	-	-	
๔๘	นางจิรวดี ทันวิมา	ครู	คศ.๓	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๔๙	นางสาวหนูกาญจน์ พาชื่น	ครู	คศ.๓	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน										
	ว่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.							
รวม							๔	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลภูจองนายอย

วิสัยทัศน์ ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย

“บุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอย

มีศักยภาพสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่”

เทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลภูจองนายอย เพื่อให้บุคลากรดังกล่าว มีกระบวนการและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความคล่องตัว การกระจายอำนาจ การกระจายงาน การทำงานเป็นเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วม การลดขนาด การถ่ายโอนอำนาจให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจ ที่เอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ เอื้อต่อการทำงานในลักษณะ Partnership กับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม และเอื้อต่อการถ่ายโอนงานที่เหมาะสมให้แก่ภาคเอกชน

ด้านกลยุทธ์ คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คิดเชิงรุก มองเชิงแข่งขัน คิดทำงานแบบผสมผสาน หาวิธีเพิ่มคุณค่า และตระหนักถึงกระแสโลกาภิวัตน์

ด้านการทำงาน มีมาตรฐาน วัตถุประสงค์ ทำด้วยความรับผิดชอบเต็มที่ มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใสมุ่งผลลัพธ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ เน้นคุณภาพ และคำนึงถึงคุณค่า

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นมืออาชีพ มุ่งแก้ปัญหา เข้าถึงปัญหา ปรับตัวตลอดเวลา ทำงานเชิงสนับสนุน ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจ (Mission) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลภูจองนายอย

“เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร

ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน”

เทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลภูจองนายอย ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลภูจองนายอย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลภูจองนายอย ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลภูจองนายอย

๔.๓ ค่านิยม

ค่านิยม (Value) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลภูจองนายอย

เทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Value) เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอย ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจน สามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝังค่านิยม ด้านการพัฒนาบุคลากรอันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อกำหนด

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของเทศบาลตำบลภูจองนายอย
- ๒) เทศบาลตำบลภูจองนายอย มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลภูจองนายอย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลภูจองนายอย กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. หลักสูตร ปฐม นิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุใหม่ของ เทศบาลตำบลภูจอง นายอย สร้างองค์ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการและ กฎหมายที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาหลักสูตร ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ปฐมนิเทศ	๕ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้ จัดกำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๒. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่อ อี เล็ก ทรอน นิ กส์ ในระบบ Local MOOC	ข้าราชการบรรจุใหม่ของ เทศบาลตำบล ภูจองนายอย สร้างองค์ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเองและบทบาท หน้าที่ภารกิจ ขององค์กร	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโดยการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านระบบ Local MOOC ตาม เกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนด	e-Learning	หลังจากผ่านการ พัฒนาหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	-	-	-	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๓. โครงการ ปฐม นิเทศ พนักงานจ้างใหม่	พนักงานจ้างที่ได้รับการ จัดจ้างใหม่ขององค์กร เทศบาลตำบลภูจอง นายอยมีความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงานและ กฎหมายที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ (พนักงานจ้างใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนาตาม โครงการปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่	ปฐมนิเทศ	๑ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	เทศบาลตำบลภูจอง นายอย
๔. โครงการหรือหลักสูตร ตาม สาย งาน ของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	บุคลากรขององค์กร เทศบาลตำบลภูจอง นายอยมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามสายงาน และประสบการณ์ที่ เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
รวม							๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรของเทศบาล ตำบลภูจองนายอย มี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับลักษณะงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับ มอบหมาย	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล	บุคลากรของเทศบาล ตำบลภูจองนายอยมี ความรู้และทักษะด้าน ดิจิทัล	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะดิจิทัล	ฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๓. โครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรม	บุคลากรของเทศบาล ตำบลภูจองนายอย สามารถสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรมเพื่อ พัฒนางาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนา โครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรม	ฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๔. โครงการหรือหลักสูตร การสร้างผู้นำท้องถิ่นรุ่น ใหม่สู่การเปลี่ยนแปลง	บุคลากรสายงาน ผู้บริหารท้องถิ่นของ เทศบาลตำบลภูจอง นายอยมีความพร้อม สำหรับการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ขององค์กร	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ประเภท บริหารท้องถิ่น	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรการสร้างผู้นำ ท้องถิ่นรุ่นใหม่สู่การ เปลี่ยนแปลง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๕. โครงการหรือหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่นระดับสูง	บุคลากรของเทศบาล ตำบลภูจองนายอยมี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่น ระดับสูง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
รวม							๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ อี เล็ก ทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรของเทศบาล ตำบลภูจองนายอยมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่าน การพัฒนาโครงการ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่าน สื่ อี เล็ก ทรอนิกส์ (e-Learning)	e-Learning	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของ ปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-	เทศบาลตำบลภูจอง นายอย
๒. โครงการพัฒนาระบบ การจัดการความรู้ (KM) ของเทศบาลตำบลภูจองนายอย	เทศบาลตำบลภูจองนายอยมีระบบการจัดการ ความรู้ (KM) ใน รูปแบบออนไลน์ที่ บุคลากรสามารถเข้า เรียนรู้ได้ตลอดเวลา	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินโครงการ พัฒนาระบบการ จัดการความรู้ (KM) ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสร้างถ่อ	Self-Learning	ไม่จำกัดระยะเวลา โดยสามารถเข้าเรียนรู้ ด้วยตนเองได้ ตลอดเวลา	-	-	-	เทศบาลตำบลภูจอง นายอย
๓. โครงการส่งเสริมการ จัดการความรู้ ของ เทศบาลตำบลภูจอง นายอย	ส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลภูจอง นายอยมีคู่มือ การปฏิบัติงานหรือ คู่มือสำหรับประชาชน ครบทุกส่วนราชการ อย่างน้อย ๑ คู่มือ/ ส่วนราชการ	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินโครงการ ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ขององค์การ บริหารส่วน ตำบลสร้างถ่อ	การประชุม เชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	เทศบาลตำบลภูจอง นายอย
รวม							๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลภูจองนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมหรือการป้องกันการทุจริตหรือการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอยมีความรู้ความเข้าใจการเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม หรือการป้องกันการทุจริตหรือการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ฝึกอบรม	๓ วันหรือตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	บุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอยเป็นแบบอย่างที่ดีมีการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	อบรม	๑ - ๓ วัน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลภูจองนายอย
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	เทศบาลตำบลภูจองนายอยมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นเลิศด้านการบริการ มีการทำงานเป็นทีม มีความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลภูจองนายอย
รวม							๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เทศบาลตำบลจอนายอย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ	จำนวนโครงการ/กิจกรรม			งบประมาณ		
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑. การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๔	๔	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐
๒. การพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐
๓. การพัฒนาศักยภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐
๔. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๓	๓	๓	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๖๗๙,๐๐๐	๖๗๙,๐๐๐	๖๗๙,๐๐๐



๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอย สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระแก้ว ตลอดจนแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา