

แผนพัฒนาบุคลากร

(พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลท่าเกษม
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเกษม นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบล ท่าเกษมต่อไป

เทศบาลตำบลท่าเกษม
อำเภอสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์ ๒	
เป้าหมายของการพัฒนา ๒	
วิสัยทัศน์การพัฒนา ๒	
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๒	
วิเคราะห์ SWOT ๕	
ขั้นตอนดำเนินงาน	๙
หลักสูตรและวิธีการพัฒนา ๑๑	
ตารางโครงการ/กิจกรรม ๑๒	
การติดตามและประเมินผล ๑๖	
บทสรุป ๑๖	
แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล หรือลูกจ้าง ๑๖	
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ๑๖	

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลท่าเกษม

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน เศรษฐกิจบนฐานความรู้ ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยี ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร องค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาล อย่างทั่วถึงในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ ตามทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ การบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ มีความรอบรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแบบมืออาชีพ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักในบทบาทภารกิจหน้าที่ และสามารถใชสิทธิหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีกรอบนโยบายหลักในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐาณะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒ การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องมีการกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล

๑.๔ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าเกษม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรลงในแผนพัฒนาเทศบาล เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในการพัฒนาความรู้ พัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงการให้พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนพัฒนาตนเอง มีวิธีการปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะนำเอามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง มาใช้อย่างจริงจัง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านใหม่หนองไทรในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเกษม

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเกษม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๓.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๓) ด้านการบริหาร
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๓. เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าเกษม อันประกอบด้วยพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าเกษมทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. วิสัยทัศน์การพัฒนา

“มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเกษม โดยกำหนดขึ้นจาก การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำองค์กร สุจริตธรรมที่มี ศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตาม

หลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จาก

ผู้นำเหล่านี้ทั้งงานที่ผ่านมา และโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็น

ตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่น ๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็น

เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและ

นำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น

แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานเทศบาล

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระ

ราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทาน

ให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์

ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตร

เศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทุกระดับ(

Training Roadmap)

เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่

เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการ

มอบหมายงาน การสอนงาน ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นพัฒนาภาคบังคับ

โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้
การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดี
ที่มีคุณธรรม และจริยธรรม เข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร
ด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร
ทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ ในด้าน
จริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการและเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นใน
องค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและ
สู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดย
ยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการ
ของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของ
หน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบสำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา
บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัย
ข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาลตำบลท่าเกษม

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๖. วิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาล ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง

(Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. เทศบาลตำบลบ้านใหม่หนองไทร จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๘. เทศบาลตำบลบ้านใหม่หนองไทร จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

๙. บุคลากรในเทศบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๐. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลตำบลท่าเกษมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อนหน้าที่
๒. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๓. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๔. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๕. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๖. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๗. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๘. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
๙. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาด
๑๐. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

โอกาส (Opportunities : O)

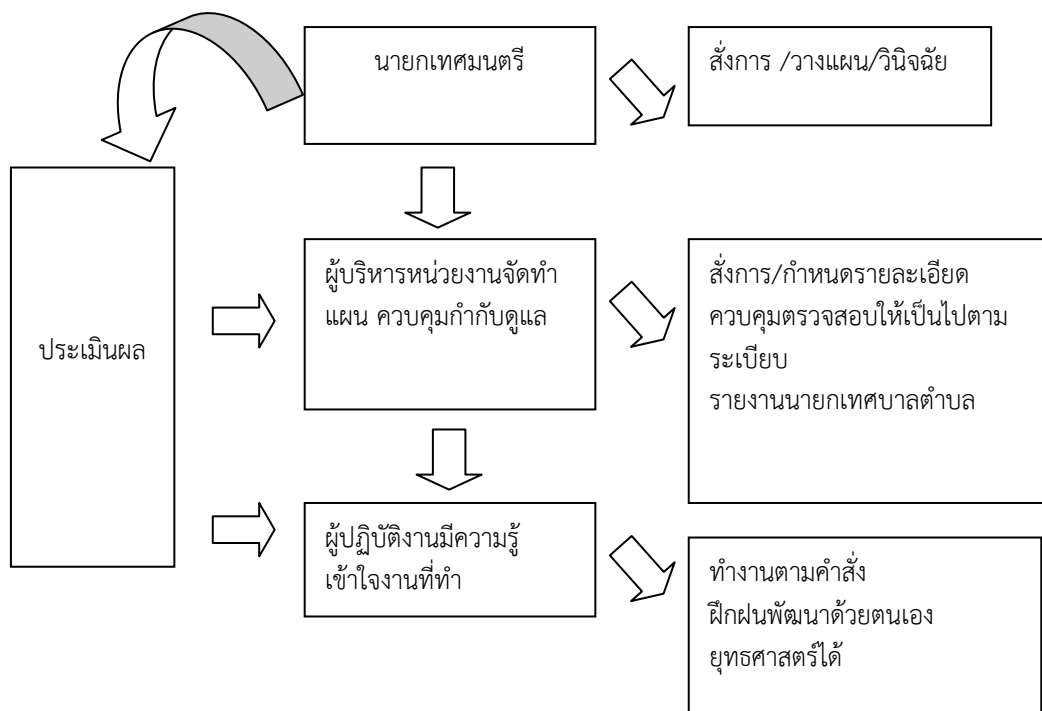
๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๔. ความก้าวหน้าเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ความก้าวหน้าเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๖. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๗. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

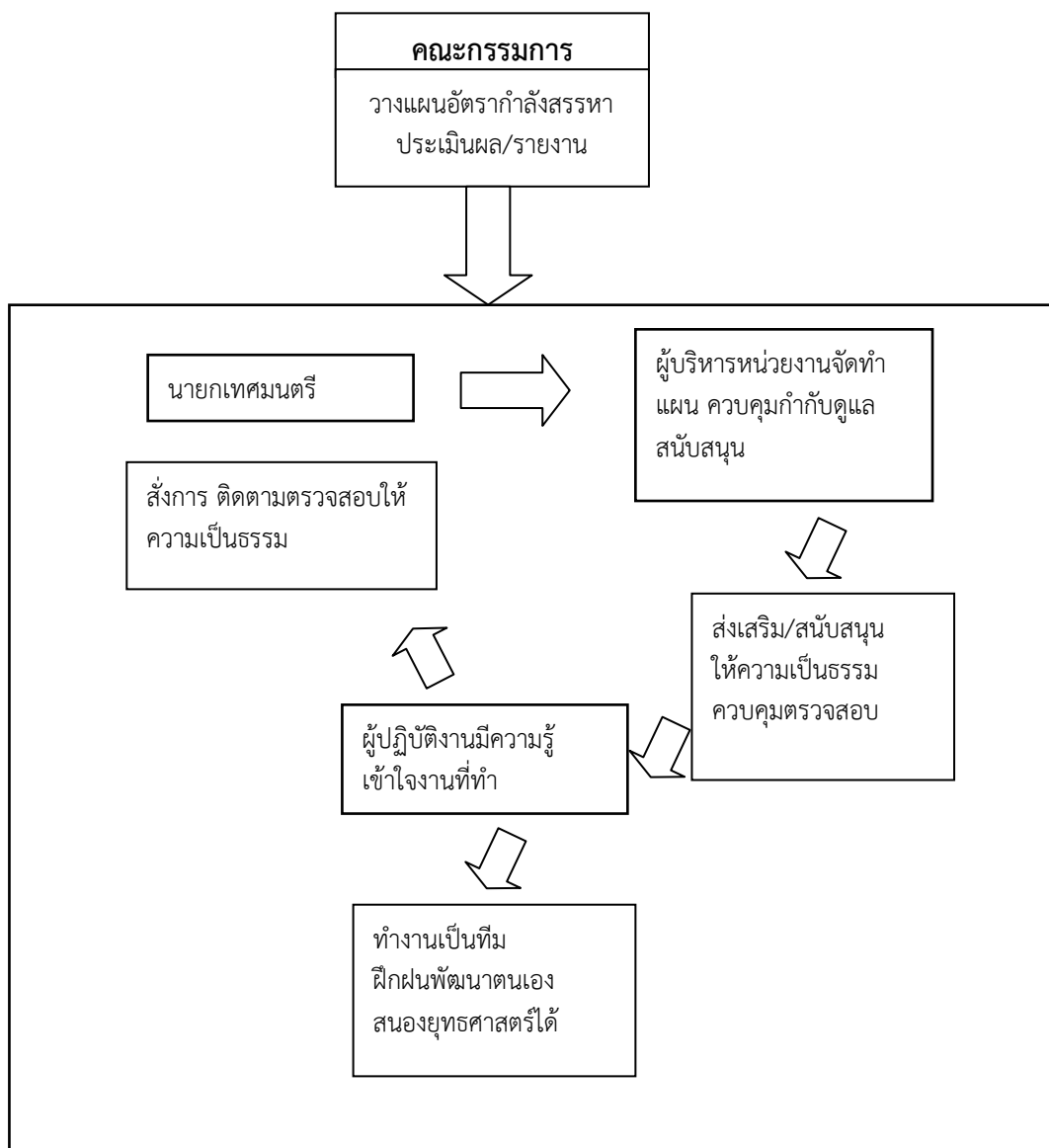
๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๒. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๓. การยี้ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลท่าเกษม จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเกษมที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



๗. ขั้นตอนดำเนินงาน

๗.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

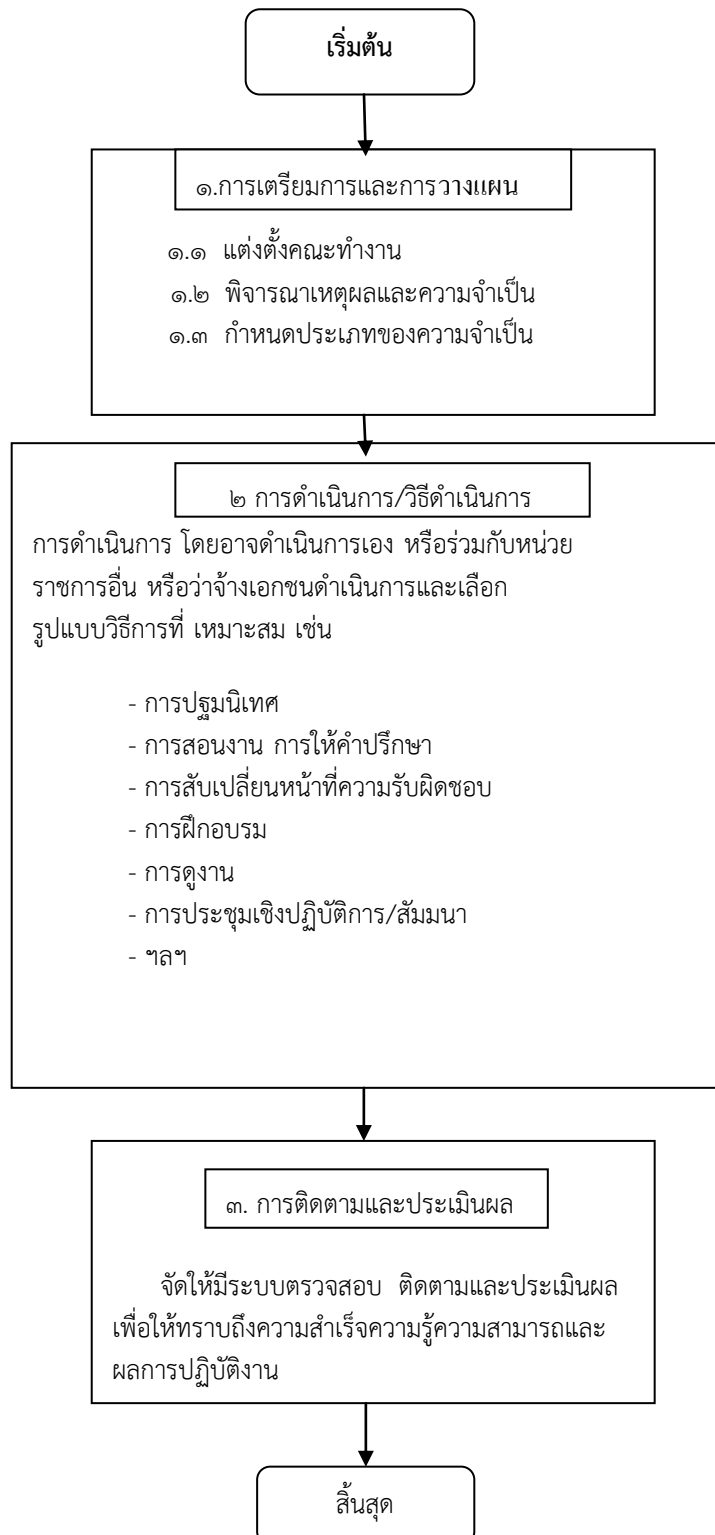
๗.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๗.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๘. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๘.๑ หลักสูตรการพัฒนา

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเกษม เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๘.๒ วิธีการพัฒนา/ระยะเวลาดำเนินการ

วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลท่าเกษมจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลท่าเกษมจะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลท่าเกษมเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยายหรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การดูงาน
- ๖) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

ระยะเวลาดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเกษม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร จึงได้ทำการสำรวจความต้องการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยให้ระบุความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ เนื่องจากมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงได้จำแนกประเภทบุคลากรเป็นกลุ่มสายงานรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางโครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลท่าบ่อท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ตารางโครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม	-เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	-คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภาเทศบาล -พนักงานเทศบาล -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๖	-บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนและดำเนิน ชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภา/ ผู้นำชุมชน/พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	-คณะผู้บริหาร -ส.ท./ผู้นำชุมชน -พนักงานเทศบาล -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	๖๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการ นำความรู้ที่ได้รับมา ใช้ในการทำงานใน องค์กรได้เป็นอย่างดี	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัดเทศบาล
๓	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหารและสมาชิก สภาเทศบาล	-คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภาเทศบาล	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๖	-มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	-พนักงานเทศบาล -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่เนินการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๕	โครงการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมในการป้องกันการ ทุจริตแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง	-เพื่อป้องกันการทุจริต ในการปฏิบัติหน้าที่	-คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภาเทศบาล -พนักงานเทศบาล -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๖	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	-เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	-ตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร -ตำแหน่งสายงานผู้ ปฏิบัติ -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถานบันพัฒนา บุคลากร หน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

ตารางโครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม	-เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	-บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบล ท่าเกษมทุกท่าน	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนและดำเนิน ชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารท้องถิ่น/ส.ท./ผู้นำ ชุมชน/พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	-คณะผู้บริหาร -ส.ท./ผู้นำชุมชน -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง	๘๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้ใน การทำงานในองค์กร ได้เป็นอย่างดี	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัดเทศบาล
๓	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหารและ สมาชิกสภาเทศบาล	-คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภาเทศบาล	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานเพิ่มมาก ขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานใน หน้าที่	-พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	-เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	-ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร -ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากร หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ตารางโครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม	-เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	-บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบล ท่าเกษมทุกท่าน	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนและดำเนิน ชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารท้องถิ่น/ส.ท./ผู้นำ ท้องถิ่น/พนักงานเทศบาล ตำบล/พนักงานจ้าง	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	-คณะผู้บริหาร -ส.ท./ผู้นำชุมชน -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง	๘๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการ ทำงานในองค์กร ได้เป็นอย่างดี	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๓	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหารและ สมาชิกสภาเทศบาล	-คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภาเทศบาล	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานเพิ่มมาก ขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานใน หน้าที่	-พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง ทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	-เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	-ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร -ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๖	-บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากร หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๙. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลท่าเกษม จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่หนองไทร ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดทำ

๑๐. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลท่าเกษม สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าเกษม

พนักงานเทศบาลตำบลท่าเกษม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชน อย่างเสมอภาค เทศบาลตำบลท่าเกษม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชน และท้องถิ่นต่อไป

๑๒. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบล ตำบลท่าเกษมได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบล และพนักงาน
จ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าเกษม
ที่ ๒๓๘/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลท่าเกษม เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้วเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายในเทศบาลตำบลท่าเกษม เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายวิเชียร สุคนธประทีป ตำแหน่งนายกเทศมนตรี ประธานกรรมการ
๒. นายวิบูลสุข ตันจักรวรานนท์ ตำแหน่งปลัดเทศบาล กรรมการ
๓. นางสาวเกตนันธิภา ไกรจะบก ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล กรรมการ
๔. นายสุริยา ผลาหาญ ตำแหน่งหัวหน้าปลัดเทศบาล กรรมการ
๕. นางศิริพร ชาญชาติณรงค์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๖. นายเฉลย ธนะภูมิชัย ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๗. นายณดล พรศิลป์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข กรรมการ
๘. นางสาวสุวรรณ์ แสงมงคล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว และสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านท่าเกษม

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิเชียร สุคนธประทีป)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าเกษม



ประกาศเทศบาลตำบลท่าเกษม
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ด้วย คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ได้ดำเนินประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ เพื่อให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๖๖ เพื่อใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนา , ส่งเสริมความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ , มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตำบลของเทศบาลตำบลท่าเกษม รวมทั้งคณะผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล, พนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าเกษมในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ประชุมเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่าเกษม ไปแล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ได้ดำเนินการประชุมเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดปรากฏแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่

๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิเชียร สุคนธประทีป)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าเกษม

ประธานกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเกษม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
วันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

๑. นายวิเชียร สุคนธประทีป ตำแหน่งนายกเทศมนตรี ประธานกรรมการ
๒. นายวิบูลสุข ตัณจักรวรานนท์ ตำแหน่งปลัดเทศบาล กรรมการ
๓. นางสาวเกตนันิกา ไกรจะบก ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล กรรมการ
๔. นายสุรียา ผลาหาญ ตำแหน่งหัวหน้าปลัดเทศบาล กรรมการ
๕. นางศิริพร ชาญชาติอมรงค์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๖. นายเฉลย ณะภูมิชัย ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๗. นายณดล พรศิลป์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข กรรมการ
๘. นางสาวสุวรงค์ แสงวมงคล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

ที่ประชุม รับทราบตามที่ประธานแจ้ง

ประธาน

ความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล

ขอมอบหมายให้เลขานุการ ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการ

ตามที่ประธานมอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบความสำคัญของการ

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

มีดังนี้

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเกษม
๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
๓. เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าเกษม ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ที่ประชุม รับทราบตามที่/เลขานุการแจ้ง

ประธาน

ระเบียบ / กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ขอมอบหมายให้ ปลัดเทศบาลได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ปลัดเทศบาล

ตามที่ประธานมอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบความระเบียบ/กฎหมาย

ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖ ๔ - ๒๕๖๖

เลขานุการ

ขอมอบหมายให้เลขานุการ ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ที่ประชุมทราบ
ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้า แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ที่ประชุมทราบรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖ ๔ - ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการดูร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปพร้อมๆ กัน

- คำนำ

- บทนำ

ประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์
- เป้าหมายการพัฒนา
- ขั้นตอนการดำเนินงาน
- หลักสูตรและวิธีการพัฒนา
- การติดตามและประเมินผล

- การวิเคราะห์บุคลากร

- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

- แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองการศึกษา

ประธาน

ตามที่เลขานุการได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วมีกรรมการท่านใดจะสอบถาม เสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖

๔ - ๒๕๖๖

เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ด้วยคะแนนเสียง ๘ คะแนน เป็นเอกฉันท์

ประธาน เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖

๔ - ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้เลขานุการ

ดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เมื่อคณะกรรมการ
พิจารณาผ่านแล้ว ต้องจัดส่งร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้คณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.จังหวัดแก้ว) พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศใช้
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ประธาน มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ขอปิดประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) .สุวรงค์ แสงมงคล... ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวสุวรงค์ แสงมงคล)
นักทรัพยากรบุคคล/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ...วิบูลสุข ตันจักรวรานนท์.. ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นายวิบูลสุข ตันจักรวรานนท์)
ปลัดเทศบาลตำบลท่าเกษม

(ลงชื่อ) ..วิเชียร สุคนธประทีป. ผู้รับรองบันทึกรายงานการประชุม
(นายวิเชียร สุคนธประทีป)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าเกษม
ประธานกรรมการ