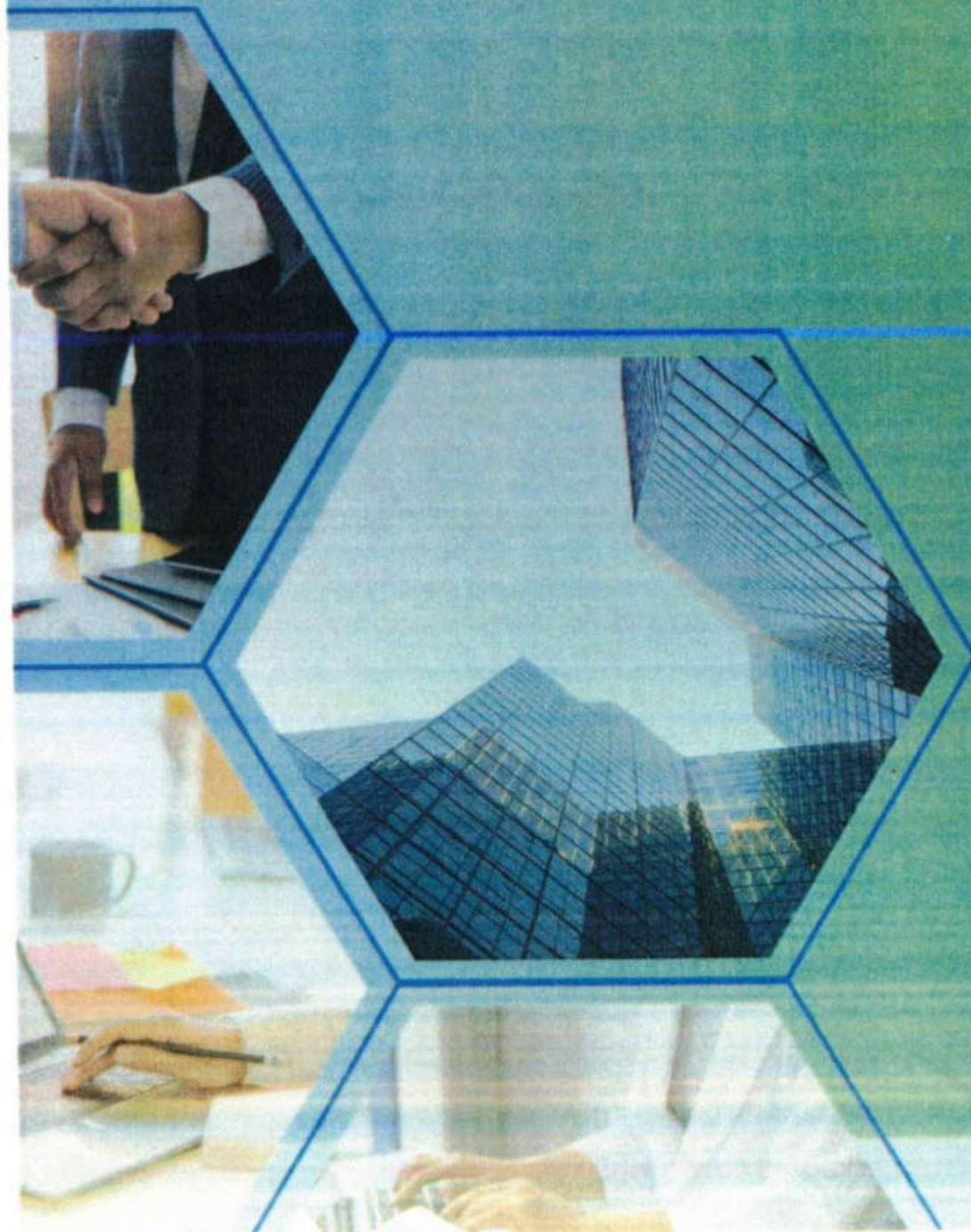




แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



สำนักปลัดเทศบาล
ฝ่ายบริหาร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาศูนย์

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของศูนย์

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณภาพทางการศึกษาของศูนย์

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาศูนย์

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

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

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

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าช้าง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้างมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้างมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้างมีการรอบรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)
- ๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้างมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้าง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- ๒) บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้างต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลท่าช้างเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอันจะเป็นการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลให้ได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีมาตรฐานโดยการจัดระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ถนน สะพาน ทางเท้า ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบระบายน้ำให้เพียงพอจัดให้มีการแก้ไขปัญหาทั่วทั้งและแก้ไขปัญหาจราจร จากสภาพปัญหาและความต้องการและการวิเคราะห์หาจุดแข็ง/โอกาส และจุดอ่อน/ข้อจำกัด จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้

แนวทางการดำเนินการตามภารกิจ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑) จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพและพอเพียง เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ
- ๒) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพย์สินสาธารณะ
- ๔) จัดทำผังเมืองอย่างเป็นระบบ ให้เป็นเมืองน่าอยู่ และปรับปรุงพัฒนาที่ดินว่างเปล่าให้เกิด

ประโยชน์สูงสุด

๕) สำรวจแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีอยู่เดิม และความต้องการของชุมชน พร้อมกับพัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำให้สามารถใช้ในการอุปโภคบริโภคได้

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒))
- ๒) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๔))
- ๓) การสาธารณูปการ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๕))
- ๔) การผังเมือง (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๕))
- ๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๖)
- ๖) การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๗) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๒))
- ๘) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๑))
- ๙) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๗))
- ๑๐) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๘))

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ทางด้านสาธารณสุขมูลฐาน ส่งเสริมสาธารณสุขอนามัยของประชาชน ให้มีพละนาามัยแข็งแรงสมบูรณ์และปลอดภัยจากโรคระบาดการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน จากสภาพปัญหาและความต้องการ และการวิเคราะห์หาจุดแข็ง/



โอกาส และจุดอ่อน/ข้อจำกัด จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคมดังนี้

แนวทางการดำเนินการตามภารกิจ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑) หนุนเสริมส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒) ให้มีการบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและพอเพียง
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาอนามัย สิ่งแวดล้อมและโภชนาการ
- ๔) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๕) พัฒนากลไกและระบบการเรียนรู้ของชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน
- ๖) พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ ประชาชน และชุมชน
- ๗) จัดระบบและกลวิธีในการดำเนินงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๘) จัดฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ให้แก่แกนนำชุมชน ประชาคม ให้มีศักยภาพที่จะสร้าง

กระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ประชาคมของตนเอง

- ๙) หนุนเสริม/ประชาสัมพันธ์ให้ตื่นตัวกับกระแสการมีส่วนร่วม และการสร้างชุมชนเข้มแข็ง
- ๑๐) สนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชน
- ๑๑) ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด มีดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๙))
- ๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ.

กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๐))

- ๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๔) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๔))
- ๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๕))
- ๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๔))
- ๗) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน

รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็ก (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๖))

- ๘) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๗))
- ๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๖))

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ ได้แก่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจด้านการเสริมสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในบ้านเมือง จากสภาพปัญหาและความต้องการ และการวิเคราะห์หาจุดแข็ง/โอกาส และจุดอ่อน/ข้อจำกัด จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนี้



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

แนวทางการดำเนินการตามภารกิจ ประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยในชุมชน
- ๒) ส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้
- ๓) จัดทำแผนเตรียมพร้อมและฝึกปฏิบัติเพื่อบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) ปรับปรุงระบบการจราจรในเขตเทศบาลให้มีความคล่องตัว เป็นระเบียบเรียบร้อยและสร้างความปลอดภัยให้แก่ประชาชน

อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด มีดังนี้

- ๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๐))
- ๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๓))
- ๕) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๔))
- ๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๑))
- ๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๔))
- ๘) การการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๓๐))
- ๙) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๑))
- ๑๐) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๕))

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจด้านการส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้เพื่อยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพูนรายได้และการกระจายรายได้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล โดยการส่งเสริมหรือช่วยอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ รวมทั้งการให้ความรู้ทางวิชาการในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมแบบผสมผสานตามแนวทฤษฎีใหม่ จากสภาพปัญหาและความต้องการ และการวิเคราะห์หาจุดแข็ง/โอกาสและจุดอ่อน/ข้อจำกัด จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ดังนี้

แนวทางการดำเนินการตามภารกิจ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑) พัฒนาและปรับกลวิธีดำเนินงานด้านการตลาดของธุรกิจชุมชน
- ๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชนในชุมชน
- ๓) พัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนและกลุ่มอาชีพต่างๆ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

- ๔) ขยายงานพัฒนาการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวทฤษฎีใหม่
- ๕) ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและโบราณคดี
- ๖) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๗) จัดทำแผนปรับปรุงภูมิทัศน์เพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยว

อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด มีดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑))
- ๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๖))
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๗))
- ๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๘))
- ๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๒))
- ๗) ให้มีโรงสัตว์ (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๒))
- ๘) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้าม (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๓))
- ๙) บำรุง และส่งเสริมการทำการมหากินของราษฎร (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๕))
- ๑๐) เทศพาณิชย์ (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๙))

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

ภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตเมือง ให้เอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล ด้วยการปรับปรุงคุณภาพและอนุรักษ์ ดิน น้ำ ลม ธาตุ และคลองธรรมชาติ ในเขตเทศบาลให้อยู่ในสภาพและคุณภาพที่ดี สามารถใช้ประโยชน์ในการอุปโภค บริโภค การจัดการน้ำเสีย และขยายอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ให้กับประชาชนในเขตเทศบาลอย่างทั่วถึง บ้านเมืองมีความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยจัดให้มีการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ประชาชนมีระเบียบวินัยในการรักษาความสะอาดของบ้านเมือง จากสภาพปัญหาและความต้องการ และการวิเคราะห์หาจุดแข็ง/โอกาส และจุดอ่อน/ข้อจำกัด จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

แนวทางดำเนินการตามภารกิจ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของผู้ประกอบการและชุมชน
- ๒) รมรงค์ปลูกจิตสำนึกของประชาชนในการแก้ไขปัญหาและดูแลรักษาสภาพแวดล้อม
- ๓) ศึกษาสำรวจและวิเคราะห์ ถึงความเหมาะสมในการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ๔) จัดระบบกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด มีดังนี้

- ๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๘))



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๔))

๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๗))

๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๐ (๓))

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจด้านการส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม ส่งเสริมและขยายการให้บริการและโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมและอนุรักษ์ทางการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายจากสภาพปัญหาและความต้องการ และการวิเคราะห์หาจุดแข็ง/โอกาส และจุดอ่อน/ข้อจำกัด จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้

แนวทางการดำเนินการตามภารกิจ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) พัฒนาศิลปวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของท้องถิ่น รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน / ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

๓) ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม

๔) ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านนันทนาการแก่ประชาชนและเยาวชนในท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด มีดังนี้

๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ. กำหนดแผน ฯ มาตรา ๑๖ (๑๑))

๒) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ. เทศบาล ฯ มาตรา ๕๐ (๘))

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองการศึกษา

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจในการเพิ่มประสิทธิภาพ ของการบริหารงานของเทศบาล และการให้บริการแก่ประชาชน ส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีส่วนรวมในการปกครองตนเอง และเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนกับเทศบาล จากสภาพปัญหาและความต้องการ จุดแข็ง/โอกาส และจุดอ่อน/ข้อจำกัด จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

แนวทางการดำเนินการตามภารกิจ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีคุณภาพและขวัญกำลังใจ

๒) พัฒนาคุณภาพ ระบบการให้บริการให้มีความทันสมัย รวดเร็ว ทั่วถึงและเป็นธรรม



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๔) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ ได้แก่ ส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ของเทศบาลตำบลท่าช้าง

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม
๖. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม
๙. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม
๑๐. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๑๑. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา
๑๒. การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ของเทศบาลตำบลท่าช้าง
ภารกิจรอง	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	กองการศึกษา
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	กองสวัสดิการสังคม
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	กองสวัสดิการสังคม
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง



๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(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) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้แก่

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่องานของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้แก่

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น



(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้แก่

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

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓

[illegible]

สำนัก/กอง	ปัด/รองปัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปฏิบัติการเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองศึกษา	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีนครอง	๓	๓	๑๐	๘	๘	๙	๕	๕	๕๒
ว่าง	๐	๐	๔	๓	๓	๓	๔	๐	๑๕
รวม	๓	๓	๑๔	๑๑	๑๑	๑๒	๑๓	๕	๖๗



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าช้าง

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลท่าช้างวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์กรทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา ของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล โครงสร้างอายุ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคน จากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (กลุ่มงานสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๑๑	นักการ (กลุ่มงานบริการพื้นฐาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้าง								
๑๒	พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๒	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ดกแต่งสวน (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๙	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.		๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ								
๓๔	พนักงานขับรถยนต์ (กลุ่มงานสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้าง								
๓๕	พนักงานประจำรถขยะ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๙	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวท. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	๑	๑	๔	๑๑	-	๒๒
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	-	-	๑
ลูกจ้างประจำ	๑	๒	-	-	-	-	-	๓
พนักงานจ้าง	๕	๔	-	๒	๔	-	-	๑๕
รวม	๖	๖	๑	๓	๑๔	๑๑	-	๔๑
คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๖ ๓	๑๔.๖๓	๒.๔๔	๗.๓๒	๓๔.๑๕	๒๖.๘๓	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาล

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) บริหารงานท้องถิ่น	๑) บริหารงาน ทั่วไป ๒) บริหารงาน การคลัง ๓) บริหารงาน ช่าง ๔) บริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) บริหารงาน สวัสดิการสังคม ๖) บริหารงาน การศึกษา ๗) ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑) เลขานุการและ จัดการงานทั่วไป ๒) การเจ้าหน้าที่ ๓) วิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติการ ๕) วิชาการจัดเก็บรายได้ ๖) ตรวจสอบภายใน ๗) ประชาสัมพันธ์ ๘) วิชาการสาธารณสุข ๙) วิศวกรรมโยธา ๑๐) พัฒนาชุมชน ๑๑) วิชาการศึกษา ๑๒) สายงานการสอน ครูผู้ช่วย	๑) ปฏิบัติงานการคลัง ๒) ปฏิบัติงานพัสดุ ๓) ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ ๔) ปฏิบัติงานสาธารณสุข ๕) ปฏิบัติงานช่างโยธา ๖) ปฏิบัติงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย



๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๒	๑	๓	๗	๕๑.๒๙
วิชาการ	-	๑	๑	๑	๓	๔	-	-	๑๐	๓๙.๖๐
ทั่วไป	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๔	๕๐.๕๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓๑.๐๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๕๘.๐๐
พนักงานจ้าง	-	-	๒	๓	๓	๓	๒	๒	๑๕	๔๕.๐๐
รวม	๐	๑	๔	๔	๗	๑๐	๖	๙	๔๑	๔๗.๓๔
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๒.๔๔	๙.๗๖	๙.๗๖	๑๗.๐๗	๒๔.๓๙	๑๔.๖๓	๒๑.๙๕	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าช้าง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตราากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	บริหารงานท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐
๒	บริหารงานทั่วไป	๐	๐	๐	๐
๓	บริหารงานการคลัง	๐	๐	๑	๑
๔	บริหารงานช่าง	๐	๐	๐	๐
๕	บริหารงานสวัสดิการสังคม	๐	๐	๐	๐
๖	เลขานุการและการจัดการงานทั่วไป	๐	๐	๐	๐
๗	การเจ้าหน้าที่	๐	๐	๐	๐
๘	วิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	๐	๐	๐
๙	ตรวจสอบภายใน	๐	๐	๐	๐
๑๐	ประชาสัมพันธ์	๐	๐	๐	๐
๑๑	วิชาการสาธารณสุข	๐	๐	๐	๐
๑๒	วิศวกรรมโยธา	๐	๐	๐	๐



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๓	พัฒนาชุมชน	๐	๐	๐	๐
๑๔	วิชาการศึกษา	๐	๐	๐	๐
๑๕	สายงานการสอน ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	๐
๑๖	ปฏิบัติงานการคลัง	๐	๐	๐	๐
๑๗	ปฏิบัติงานพัสดุ	๐	๐	๐	๐
๑๘	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๐	๐	๐	๐
๑๙	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐	๐	๐	๐
รวม		๐	๐	๐	๑



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้างได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลท่าช้างได้ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนอัตรากำลังบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าช้าง จำนวน ๕๘ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าช้าง ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้าง

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานเทศบาล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

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

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



(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน



หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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



๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าช้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 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

๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายกิตติศักดิ์ กาญจนพรประภา	ปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	-	
๒	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑) อัครวราง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	-	-	+๑	การฝึกยังไม่ได้รับการอบรม
๓	อัครวราง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	-	-	+๑	การฝึกยังไม่ได้รับการอบรม
๔	นางสาวปณิดา ปาณน	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี	-	+๑	-	-	
๕	นางกัญญา ศรีหทัยไพโร	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	๗ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๖	นายบัณฑิต พาทูธา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๗	อัครวราง	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	+๑	การฝึกยังไม่ได้รับการอบรม
๘	นายทวีพยมงคล อนุวุฒิพรกุล	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	
๙	จำเอยศ ป้ายงูเหลี่ยม	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	ปวท. (นักเรียนจำพรรษา)	๑๐ ปี ๑๑ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐	นางรุ่งนภา ขาดยธรรม	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	-	-	-	
๑๑	นางสาวศิวินัสร์ อมรศรีวิทย์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๘ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๒	นางยุภาพร อภิสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๓	นางกุลธิดา บุญมา	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๔	นางมธุรา อินทรชากร	เจ้าพนักงานการคลัง	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐ ปี	-	+๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	กองคลัง (๑๔) ต่อ อัครวาท	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ขก.	-	-	-	-	-	+๑	กรณียังไม่ได้รับการอบรม
๑๖	นางมนัสนันท์ จิระประภากรณ์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	-
๑๗	นางยุบล จันทวงศ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	ปวท. (การบัญชี)	๕ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-	-
๑๘	กองช่าง (๑๕) นายศุภวิธ บุญหลัง	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๑๙	อัครวาท	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	-	-	-	-	-	+๑	กรณียังไม่ได้รับการอบรม
๒๐	นายเกริก สอนรอด	วิศวกรโยธา	ปก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๙ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	-
๒๑	อัครวาท	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	-	-	-	-	+๑	-	กรณียังไม่ได้รับการอบรม
๒๒	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖) อัครวาท	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	-	-	-	-	-	+๑	กรณียังไม่ได้รับการอบรม
๒๓	อัครวาท	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	-	-	-	-	-	+๑	กรณียังไม่ได้รับการอบรม
๒๔	นายบัณฑิต วัฒนหา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	- ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๒๕	อัครวาท	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ขง.	-	-	-	-	-	+๑	กรณียังไม่ได้รับการอบรม



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	กองการศึกษา(๑๔)								
๒๖	อัครวาท	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	+๑	-	กรณียังไม่ได้รับการอบรม
๒๗	อัครวาท	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	-	+๑	กรณียังไม่ได้รับการอบรม
๒๘	นายพนธ์ ขันสูงเนิน	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ครุศาสตรบัณฑิต(ศึกษาศาสตร์)	๓ ปี	-	-	+๑	
๒๙	นายรัชศักดิ์ เว็ดสูงเนิน	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	-	-	
๓๐	นายวิฑูรย์ประสิทธิ์ ก้อนแก้ว	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	-	-	
๓๑	นางพรสุดา ราชจินดา	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	
๓๒	นางสาวณัฏฐา อัมมทองกลาง	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	
๓๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นายกษิต พลวัน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	- ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทด.ท่าช้าง อัครวาท	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	+๑	กรณียังไม่ได้รับการอบรม
๓๕	นางสาวจิราภรณ์ ห่านคำวงศ์	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๑ ปี	-	-	+๑	
รวม							๕	๑๐	๑๒



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรเทศบาล มีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมตอบสนอง ความต้องการของประชาชน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักขะที่จำเป็นในการ บริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากร ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๔.๓ ค่านิยม

“คิดสร้างสรรค์ รักมาตรฐาน ประพฤติตามประมวลจริยธรรม”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจเทศบาลตำบลท่าช้าง
- ๒) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร และวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงาน เทศบาล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คป.)	๒๕๖๘ (คป.)	๒๕๖๙ (คป.)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๖๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๖๐)	๓	๒	๒	๓๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ก.ท.จ.นม.
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๖๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๖๐)	๑	๑	๒	๙๕,๐๐๐ ๔๐,๐๐๐ ๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐ ๔๐,๐๐๐ ๔๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	-บริหารงานท้องถิ่น ระดับล่าง -บริหารงานทั่วไป ระดับต้น -บริหารงานการคลัง ระดับต้น -บริหารงานช่าง ระดับต้น -บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น -บริหารงานการศึกษา ระดับต้น -เลขานุการและจัดการทั่วไป -การเจ้าหน้าที่ -วิเคราะห์นโยบายและแผน -นิติการ -วิชาการจัดเก็บรายได้ -ประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		
			๑	๑	๑	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่ (ต่อ) - วิชาการโยธา - วิชาการศึกษา - ปฏิบัติงานการคลัง - ปฏิบัติงานพัสดุ - ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ - ปฏิบัติงานสาธารณสุข - ปฏิบัติงานช่างโยธา - ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๖๐)		๑	๑		๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๑			๓๐,๐๐๐				
				๑		๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐			
					๑			๓๐,๐๐๐		
				๑			๓๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐		
รวม			๘	๑๑	๑๔	๒๖๕,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕) ของผู้เข้ารับการอบรม	๓๕	๓๕	๓๕	๑๗๕,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ (รายละเอียด ๕,๐๐๐.-)
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลเป็นองค์กร Smart City ตามนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐	๑) โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อรองรับให้เทศบาลระดับสหประชาชาติ Smart City ตามนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐	เป็นโครงการนำร่องเพื่อมุ่งสู่องค์กร Smart City ตามนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐	๓๕	๓๕	๓๕	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) สัมมนาและศึกษาดูงาน	เทศบาล
รวม			๓๐	๓๐	๓๐	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	เทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) กิจกรรมการจัดความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	เทศบาล
	รวม		๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ก.ท.จ.นม เทศบาล
	๒) การจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาล
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) กิจกรรมการจัดกีฬาของเทศบาลตำบลท่าซ่าง	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาล
	๒) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ตำบลท่าซ่าง (สัมมนาและศึกษาดูงาน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ก.ท.จ.นม เทศบาล
รวม			๒๒๘	๒๒๘	๒๒๘	๕๑,๐๐๐	๕๑,๐๐๐	๕๑,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒	๒๖๕,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๒	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๔	๕๑,๐๐๐	๕๑,๐๐๐	๕๑,๐๐๐	
รวม		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๕๙๖,๐๐๐	๖๙๑,๐๐๐	๘๓๑,๐๐๐	



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน



๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของของเทศบาลสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าช้าง

ที่ ๑๕๐/ ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลท่าช้าง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่

๑. วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้มีความชัดเจน และครอบคลุมบุคลากรทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนพัฒนาบุคลากร

๓. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔. กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๕. จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

๗. ให้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๘. ให้เสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) เมื่อ ก.ท.จ.นม. มีมติเห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายราชนัน เสวตอมรกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

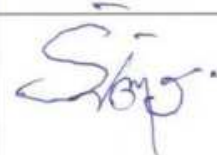
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ครั้งที่ 1/2566

วันพุธ ที่ 9 สิงหาคม 2566 เวลา 15.00 น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าช้าง (ชั้น 2)

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายราชนัน เสวตอมรกุล	นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง		
2	นายกิตติศักดิ์ กาญจนพรประภา	ปลัดเทศบาลตำบลท่าช้าง		
3	นายศุภวิธ บุญหลัง	ผู้อำนวยการกองช่าง		
4	นางรุ่งนภา ขาดยธรรม	ผู้อำนวยการกองคลัง		
5	นายรัชศักดิ์ เว็ดสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นางจุรีพร เสวตอมรกุล	เลขานุการนายกเทศมนตรี		
2	นางอักษณ ศรีนัยสิน นักวิชาการปกครอง			
3				
4				

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันพุธ ที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าช้าง (ชั้น ๒)

.....

นายกิตติศักดิ์ : วันนี้เป็นการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) มีคณะกรรมการประชุม....๕....คน ไม่มาประชุม....-....คน ดังนี้

ผู้เข้าประชุม

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| ๑. นายราชัน เศวตอมรกุล | นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง |
| ๒. นายกิตติศักดิ์ กาญจนพรประภา | ปลัดเทศบาลตำบลท่าช้าง |
| ๓. นายยศวิธ บัญหลัง | ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๔. นางรุ่งนภา ขาดยธรรม | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๕. นายรัชศักดิ์ เว็ดสูงเนิน | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|------------------------|----------------------------------|
| ๑. นางจรีพร เศวตอมรกุล | เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง |
| ๒. นางกัญญา ศรีห้วยไพร | นักทรัพยากรบุคคล |

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลท่าช้างที่ ๓๒๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลตำบลท่าช้าง | เป็นกรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

เนื่องจาก...

เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งว่างจึงมอบหมายให้นายกิตติศักดิ์ กาญจนพรประภา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะ ตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้มีความชัดเจน และครอบคลุมบุคลากรทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนพัฒนาบุคลากร

๓. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔. กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๕. จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

๗. ให้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๘. ให้เสนอร่าง

๘. ให้เสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) เมื่อ ก.ท.จ.นม. มีมติเห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๑.๓ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา

๓ ปี...

๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว ประกอบกับส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลท่าช้าง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๔ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้างมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้างมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้าง มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้างมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้าง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๕ ขอบเขตแนวทาง...

๑.๕ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้างต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหาร ท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ๒) หลักสูตรการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลท่าช้างเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนา บุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรและวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีถัดไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอมอบ ให้เลขานุการเป็นผู้ดำเนินการ

นายกิตติศักดิ์

๑. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าช้าง

เลขานุการ

(๑) เสนอให้พิจารณา ๗ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน...

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบคือ กองช่าง
- (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบได้แก่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม
- (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบ และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบ คือ กองการศึกษา
- (๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบ คือ ส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม

เห็นชอบวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาบุคลากร ๗ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบคือ กองช่าง
 - (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบได้แก่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม
 - (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม
 - (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบ และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - (๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบ คือ กองการศึกษา
 - (๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ กำหนดส่วนราชการรับผิดชอบ คือ ส่วนราชการทุกสำนัก/กอง
- ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง งดออกเสียง ๐ เสียง

นายกิตติศักดิ์ เลขานุการ

๑. การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร (ต่อ)
- (๒) การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลท่าช้างจะดำเนินการ และขอมติที่ประชุมด้วย

ภารกิจหลัก...

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม
๖. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม
๙. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม
๑๐. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๑๑. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา
๑๒. การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ส่วนราชการทุกสำนัก/กอง ของเทศบาลตำบลท่าช้าง
ภารกิจรอง	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	กองการศึกษา
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	กองสวัสดิการสังคม
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	กองสวัสดิการสังคม
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง

มติที่ประชุม

เห็นชอบภารกิจหลักและภารกิจรองเพื่อใช้วิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง งดออกเสียง ๐ เสียง

นายกิตติศักดิ์**เลขานุการ****๑. การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร (ต่อ)**

(๓) ให้วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

(๔) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๕) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ...

- (๕) การพิจารณาจากโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- (๖) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าช้าง
- (๗) การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร
- (๘) สายงานของพนักงานเทศบาล
- (๙) โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกประเภทตำแหน่ง
- (๑๐) การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

คณะกรรมการท่านใดจะเสนอหัวข้อในการวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม

เห็นชอบหัวข้อการวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร (๓)-(๑๐) ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง งดออกเสียง ๐ เสียง

นายกิตติศักดิ์
เลขานุการ

๒. **หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร** ให้ดำเนินการกำหนดตามหัวข้อ ดังนี้

๒.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

(๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรเทศบาลได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

(๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ ระดับความสำเร็จของบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร ให้ประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานการในปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ
- (๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- (๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

การพัฒนา...

๒.๕ การพิจารณาพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรตามสายงาน
คณะกรรมการท่านใดจะเสนอหัวข้อหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมหรือไม่
หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม เห็นชอบหัวข้อหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ๒.๑ – ๒.๔ ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง
ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง งดออกเสียง ๐ เสียง

นายกิตติภัก
เลขานุการ ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง
เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์
๓.๑ วิสัยทัศน์ ขอให้คณะกรรมการเสนอวิสัยทัศน์ด้วย

นายราชัน
ประธานฯ ขอเสนอวิสัยทัศน์ “บุคลากรเทศบาล มีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ โปร่งใส
ตรวจสอบได้ พร้อมตอบสนองความต้องการของประชาชน”

นายกิตติภัก
เลขานุการ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอวิสัยทัศน์เพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม เห็นชอบวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากร “บุคลากรเทศบาล มีมาตรฐานในการ
ปฏิบัติราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมตอบสนองความต้องการของประชาชน”
ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง งดออกเสียง ๐ เสียง

นายกิตติภัก
เลขานุการ ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)
๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอเสนอ ดังนี้
๑) พัฒนาบุคลากร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคิด
ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓) พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต
และการทำงาน
๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕) พัฒนาบุคลากร ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการ
เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่
คณะกรรมการท่านใดจะเสนอพันธกิจเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม เห็นชอบพันธกิจในการพัฒนาบุคลากร ตามข้อ ๑) – ๖) ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง
ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง งดออกเสียง ๐ เสียง

นายกิตติศักดิ์ เลขานุการ	๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ต่อ) ๓.๓ คำนียม ขอให้คณะกรรมการเสนอคำนียมด้วย
นายราชัน ประธานฯ	เสนอคำนียม “คิดสร้างสรรค์ รักษามาตรฐาน ประพฤติตามประมวลจริยธรรม”
นายกิตติศักดิ์ เลขานุการ	คณะกรรมการท่านใดจะเสนอคำนียมเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมด้วย
มติที่ประชุม	เห็นชอบคำนียมในการพัฒนาบุคลากร “คิดสร้างสรรค์ รักษามาตรฐาน ประพฤติตามประมวลจริยธรรม” ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง จดออกเสียง ๐ เสียง
นายกิตติศักดิ์ เลขานุการ	๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ต่อ) ๓.๔ เป้าประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอเสนอ ดังนี้ ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบลท่าช้าง ๒) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร และวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามคำนียม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ คณะกรรมการท่านใดจะเสนอเป้าประสงค์เพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมด้วย
มติที่ประชุม	เห็นชอบเป้าประสงค์ที่เสนอในการพัฒนาบุคลากร ตามข้อ ๑) – ๕) ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง จดออกเสียง ๐ เสียง
นายกิตติศักดิ์ เลขานุการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ให้คณะกรรมการเสนอและพิจารณาว่าควรมีโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมาย งบประมาณ วิธีการพัฒนา และหน่วยงานที่จะให้ดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ อย่างไรบ้าง ผมขอเสนอ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ ให้มีเป้าหมายคือให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ ๑) เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๖๐) งบประมาณ /ราย ๑๐,๐๐๐ บาท วิธีการพัฒนา...

วิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือ กท.จ.นม.
๒) การฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรม
หลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๖๐)
งบประมาณ /สายงาน โดยให้พิจารณาพนักงานเทศบาลที่จะเกี่ยวยอายุราชการ
ให้เข้ารับการอบรมตามสายงานเป็นลำดับแรก ดังนี้

-บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ๙๕,๐๐๐ บาท/ราย

-ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๖๐,๐๐๐ บาท/ราย

-ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ประเภทวิชาการ ๔๐,๐๐๐ บาท/ราย

-ประเภททั่วไป ๓๐,๐๐๐ บาท/ราย

โดยวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

คณะกรรมการท่านใดจะเสนอการพัฒนามูลฐานตามยุทธศาสตร์ ที่ ๑ เพิ่มเติม
หรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม

เห็นชอบโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมาย งบประมาณ วิธีการพัฒนา และ
หน่วยงานที่จะให้ดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ตามที่นายกิตติศักดิ์ กาญจนพรประภา
กรรมการ/เลขานุการ เสนอ ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง งดออกเสียง ๐
เสียง

นายกิตติศักดิ์
เลขานุการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนามูลฐานทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลง

ให้คณะกรรมการเสนอและพิจารณาว่าควรมีโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมาย
งบประมาณ วิธีการพัฒนา และหน่วยงานที่จะให้ดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ อย่างไรบ้าง
ผมขอเสนอ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ ให้มีเป้าหมาย ๒ เป้าหมาย ได้แก่

๑) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการ/
กิจกรรม เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก
(ทักษะ) ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่
กำหนด (ระดับ ๕) ของผู้เข้ารับการอบรม เป้าหมาย ๓๕ ราย/ละ ๕,๐๐๐ บาท
วิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ ดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา
ให้บริการวิชาการ อบรมออนไลน์ได้รับเกียรติบัตร Local Mooc และหน่วยงานการ
ประเมิน LPA ยอมรับ

๒) โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อรองรับให้เทศบาลตำบลท่าช้างเป็น
องค์กร Smart City ตามนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐ ตัวชี้วัด เป็นโครงการนำ
ร่องเพื่อมุ่งสู่องค์กร Smart City ตามนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐ เป็นเงิน
๑๐๐,๐๐๐บาท วิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ สัมมนาและศึกษาดูงาน
โดยเทศบาลตำบลท่าช้างดำเนินการ

คณะกรรมการท่านใดจะเสนอการพัฒนามูลฐานตามยุทธศาสตร์ ที่ ๒ เพิ่มเติม
หรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม...

- มติที่ประชุม** เห็นชอบโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมาย งบประมาณ วิธีการพัฒนา และหน่วยงานที่จะให้ดำเนินการ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ตามที่นายกิตติศักดิ์ กาญจนพรประภา กรรมการ/เลขานุการ เสนอ ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง จดออกเสียง ๐ เสียง
- นายกิตติศักดิ์ เลขานุการ** ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ให้คณะกรรมการเสนอและพิจารณาว่าควรมีโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมาย งบประมาณ วิธีการพัฒนา และหน่วยงานที่จะให้ดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ อย่างไรบ้าง ผมขอเสนอ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ให้มีเป้าหมาย ๒ เป้าหมาย ได้แก่
- ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้
- (๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคล ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) เป้าหมาย ๑ ราย/ละ ๕,๐๐๐ บาท วิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ หน่วยงานดำเนินการสถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ วิธีการพัฒนาด้วยตนเอง การอบรมออนไลน์ Local Mooc และหน่วยงานการประเมิน LPA ยอมรับ
- (๒) โครงการ/กิจกรรม เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) เป้าหมาย ๔๒ ราย งบประมาณ /ราย – บาท วิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม จาก Local Mooc และหน่วยงานการประเมิน LPA ยอมรับ
- ๒) ส่วนราชการของเทศบาลมีการจัดการความรู้ ตามกิจกรรมการจัดการความรู้ของเทศบาล ตัวชี้วัด ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) เป้าหมาย ๗ ส่วนราชการ ไม่ใช้งบประมาณ วิธีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- คณะกรรมการท่านใดจะเสนอการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ที่ ๓ เพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมด้วย
- มติที่ประชุม** เห็นชอบโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมาย งบประมาณ วิธีการพัฒนา และหน่วยงานที่จะให้ดำเนินการ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ตามที่นายกิตติศักดิ์ กาญจนพรประภา กรรมการ/เลขานุการ เสนอ ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ ๐ เสียง จดออกเสียง ๐ เสียง
- นายกิตติศักดิ์** ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร
- ให้คณะกรรมการเสนอและพิจารณาว่าควรมีโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมาย งบประมาณ วิธีการพัฒนา และหน่วยงานที่จะให้ดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ อย่างไรบ้าง ผมขอเสนอ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ ให้มีเป้าหมาย ๒ เป้าหมาย ได้แก่
- ๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย ๒ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้
- (๑) โครงการ...

(๑) โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) เป้าหมาย ๕๗ รายงบประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท วิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติ หน่วยงานดำเนินการ ก.ท.จ.นม. เทศบาล

(๒) โครงการ/กิจกรรม ด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) เป้าหมาย ๕๗ รายงบประมาณ ๑,๐๐๐ บาท วิธีการพัฒนา โดยการฝึกปฏิบัติ เทศบาลดำเนินการเอง

๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างควมสามัคคีปรองดองในองค์กร ตามโครงการเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าช้าง (สัมมนาและศึกษาดูงาน) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) เป้าหมาย ๕๗ รายงบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท วิธีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ ดำเนินการโดย ก.ท.จ.นม. เทศบาล

คณะกรรมการท่านใดจะเสนอการพัฒนามูลฐานตามยุทธศาสตร์ ที่ ๓ เพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม เห็นชอบโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด เป้าหมาย งบประมาณ วิธีการพัฒนา และหน่วยงานที่จะให้ดำเนินการ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ตามที่นายกิตติศักดิ์ กาญจนพรประภา กรรมการ/เลขานุการ เสนอ ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียงไม่เห็นชอบ ๐ เสียง จดออกเสียง ๐ เสียง

**นายกิตติศักดิ์
เลขานุการ** เจ้าหน้าที่เทศบาลได้ดำเนินการให้ข้อมูลความต้องการ การพัฒนามูลฐาน ของเทศบาลตำบลท่าช้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ให้นางกัญญา ศรีห้วยไพร นำมติที่ประชุม ไปจัดทำแผนพัฒนามูลฐาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และนำผลการสำรวจความต้องการ การพัฒนามูลฐาน จัดทำบทสรุปให้สำหรับผู้บริหารต่อไป

**นางกัญญา
ศรีห้วยไพร** รับทราบ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ

ประธาน : ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนามูลฐาน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เสนอเรื่องอื่น ๆ ต่อที่ประชุม ถ้าไม่มีขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นายกิตติศักดิ์ กาญจนพรประภา)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าช้าง

ลงชื่อ

(นายราชนัน เสวตอมรกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม