



แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา
ตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๓๐

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ตำบลพระแท่น อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยวิเคราะห์จากข้อมูลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อหาสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานที่องค์กรกำหนด ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลที่กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการ ผนวกกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อพร้อมรองรับอาเซียน ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ซึ่งประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร และการปกครอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที่

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา

วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	๑
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	๕
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๕
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๖
แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๗
การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร	๗
นโยบายการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น	๑๑
ส่วนที่ ๓	๑๒
หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๔	๑๓
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑๓
ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑๓
แผนพัฒนาบุคลากร	๑๖
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๒๐
ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา	๒๖
ส่วนที่ ๕	๒๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๗
ส่วนที่ ๖	๒๗
การติดตามและประเมินผล	๒๗
ภาคผนวก	๒๘
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล	
ตำบลพระแท่นลำพระยา	๒๘

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีการคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนพัฒนาวิทยาการความรู้ใหม่ใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตราที่ ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน ราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี

ตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล บังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดดังนี้

๑. หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
๒. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๓. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
๔. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนา ได้ทั้งการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดนพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ได้บังคับบัญชาเอง

การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

๑. การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คุณธรรมจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการที่จะพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายอาจเป็นวิธีที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจหาวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาราชการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๓. ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่ายๆ ก่อน แล้วค่อยทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้การทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิตำหนิติผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างถูกต้องจึงยุติการสอน

๔. ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้อย่างถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขที่สุด และเพื่อให้สอดคล้อง กับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ในการปฏิบัติงานราชการและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (๒๕๔๐, หน้า ๑๕๔) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่จะปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้น ปกติจะมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้สำนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสิโยภุชฎ์ (๒๕๔๔, หน้า ๘๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

เคนนีและรายด์ (Kenney & Ried, ๑๙๘๖, p.๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการต่างๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ มีวิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิดเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม
- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ประกอบด้วย

➤ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน ๑๗	คน
➤ พนักงานราชการส่วนท้องถิ่น	จำนวน ๑๓	คน
➤ ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน -	คน
➤ ลูกจ้างประจำ	จำนวน -	คน
➤ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๗	คน
➤ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๖	คน

ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริการของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา บรรลุตามเป้าหมาย

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ที่ ๒๙๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลพระแท่นลำพระยา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจให้วิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้นโดยได้คำนึงถึงความคิดเห็นของประชาชนเป็นสำคัญ ประกอบกับได้มีประกาศใช้กฎหมายต่าง ๆ ที่เอื้อต่อหลักการและสาระสำคัญดังกล่าวมากขึ้น เทศบาลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประกอบกับในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งการติดต่อสื่อสารไร้พรมแดน เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาจึงควรพัฒนาองค์กรและสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของสังคมเมืองในอนาคตทุกๆ ด้าน ตลอดจนจึงเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นอย่างแท้จริง เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

๑. จัดให้มีการปฐมนิเทศให้ความรู้แก่พนักงานและลูกจ้างเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนศักยภาพ ตามหลักสูตรที่หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ จัดให้มีขึ้น
๓. กำหนดโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทัศนศึกษาดูงาน
๔. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควนแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไป โดยจำเป็นต้องศึกษาและทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในห้วงเวลานั้น และต้องคำนึงถึงบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อกำหนด อันเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่ในจุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต

ทั้งนี้ โดยใช้ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weakness-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity-O) อุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ปัจจัยภายใน)

ด้าน	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อที่สำคัญ
บุคลากร	- บางรายขาดประสบการณ์ในการทำงาน
เงินหรืองบประมาณ	- งบประมาณมีจำกัด - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น - การสนับสนุนงบประมาณให้ท้องถิ่นไม่มีเอกภาพ - สามารถบริหารงบประมาณได้ด้วยตนเอง
วัสดุ – อุปกรณ์	- สามารถกำหนดได้ตามความจำเป็น - ขาดการเรียนรู้ในการใช้งาน
หลักการบริหาร	- ระเบียบ กฎหมาย ไม่คล่องตัว - สามารถบริหารจัดการให้มีเอกภาพได้ด้วยตนเอง - กรอบภารกิจในการปฏิบัติมีมาก - สามารถสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้เอง - การบริหารทุกด้านคำนึงถึงการเมืองมากเกินไป

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (ปัจจัยภายนอก)

ด้าน	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อที่สำคัญ
การเมือง	<ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจ - ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน - ความไม่แน่นอนในการแบ่งภารกิจระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีโอกาผลิตสินค้าหรือพืชผลการเกษตรได้ดี - ไม่มีความชัดเจนในการส่งเสริมการผลิตและการตลาด - ไม่มีตลาดรองรับและหน่วยระดับภูมิภาคไม่เชื่อมบูรณาการอย่างแท้จริง - เมื่อส่งเสริมแล้วไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า - ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร กรณีมีปัญหาเกิดขึ้นเกี่ยวกับการผลิตหรือการตลาด
สังคมและวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นการรวมพลังเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาด้านอื่น ๆ - เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานและพัฒนาสังคมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น - สร้างความเข้มแข็งให้ประชาชนในการตรวจสอบบริหารงาน
เทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยเอื้อให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว - บุคลากรยังไม่เห็นความสำคัญและขาดความรู้ความเข้าใจ - ระบบอินเทอร์เน็ตช่วยให้การติดต่อและค้นหาข้อมูลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

ตาราง SWOT Matrix

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (Strength) = S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง มีเสียงข้างมากในสภา ๒. บุคลากรมีความสามัคคี ๓. การคมนาคมมีลักษณะเชื่อมต่อระหว่างเมือง ๔. ประชาชนมีความเป็นอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง ๕. ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ลักษณะเอื้ออาทรกัน 	<p>จุดอ่อน (Weakness) = W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย ๒. ขาดการประชาสัมพันธ์ ๓. ประชาชน/พนักงาน/สมาชิกสภาเทศบาล มีการศึกษาไม่เท่าเทียมกัน ๔. งบประมาณมีจำกัด ๕. ขั้นตอนการทำงานมีมาก
<p>โอกาส (Opportunity) = O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง มีเสียงข้างมากในสภา ๒. การบรรจุ แต่งตั้ง การบริหารคนสามารถกระทำได้ ๓. สภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ๔. ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล มีความรู้ความสามารถ ๕. การเดินทางสัญจรสะดวก 	<p>กลยุทธ์ SO</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการบริหารจัดการ ๒. ด้านการคมนาคม 	<p>กลยุทธ์ WO</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการประชาสัมพันธ์ ๒. ด้านบุคลากร ๓. ด้านการศึกษา
<p>ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threat) = T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่ได้เท่าที่ควรทำให้ขาดความร่วมมือ 	<p>กลยุทธ์ ST</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการบริการประชาชน ๒. ด้านกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน 	<p>กลยุทธ์ WT</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านระบบข้อมูลและเทคโนโลยี ๒. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

จากการบริหารงานที่ผ่านมาโดยใช้แนวทางการบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล (หลักการบริหารจัดการที่ดี) มีดังนี้

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรมตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม (The Rule of Law)

หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

๒. หลักคุณธรรม (Morality)

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส (Accountability)

หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมายตรงข้ามหรือเกือบตรงข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริตคอร์รัปชันให้ความหมายในเชิงลบและความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกและให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนในการนี้เพื่อเป็นสิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญพระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชาธิบดีทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจแม้จะมีความรู้่น้อยก็ยอมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มากแต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

๔. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และหรือคณะทำงานโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ

๕. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

๖. หลักความคุ้มค่า (Cost - effectiveness or Economy)

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยยรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหารงาน
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๗. การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๘. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
๙. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๐. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
๑๑. การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
๑๒. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ

๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานโครงการเดียวกันได้

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

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

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ผู้ปฏิบัติงาน

- ๑.๑.๑ ระบุเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- ๑.๑.๒ ระบุความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการพัฒนา
- ๑.๑.๓ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือพี่เลี้ยง เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนา
- ๑.๑.๔ ประสานงานกับหน่วยงานเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรม เพื่อกำหนดระยะเวลา/กิจกรรมการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้
- ๑.๑.๕ ดำเนินการพัฒนาตามแผน
- ๑.๑.๖ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประเมินผลการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๒ ผู้บังคับบัญชา

- ๑.๒.๑ ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและช่วยระบุถึงจุดแข็งและเรื่องที่ต้องปรับปรุง
- ๑.๒.๒ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ตลอดจนแนวโน้มในอนาคต
- ๑.๒.๓ ประเมินหาความจำเป็นในการพัฒนาช่วยพนักงานเทศบาลในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ระบุไว้
- ๑.๒.๔ ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการพัฒนา
- ๑.๒.๕ พิจารณาว่ากิจกรรมการพัฒนาต่างๆ สนับสนุนเป้าหมายตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือไม่
- ๑.๒.๖ ประเมินผลการพัฒนานของผู้ปฏิบัติงาน

ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การเตรียมการและการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
๓. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๔. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕. จัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๖. จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี ให้ความเห็นชอบ พร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๗. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้าง องค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและการประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนา



๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น



๒. วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการโดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น
หรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการ และเลือกรูปแบบวิธีที่เหมาะสม เช่น

- ๒.๑ การปฐมนิเทศ
- ๒.๒ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๒.๓ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ
- ๒.๔ การฝึกอบรม
- ๒.๕ การดูงาน
- ๒.๖ การประชุมเชิงปฏิบัติการ



๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึง
ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน

แผนพัฒนาบุคลากร

ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้บุคคลแต่ละตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมใน ๑ ปีงบประมาณ คนละ ๑ หลักสูตรเป็นอย่างน้อย เพื่อให้เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของแผนพัฒนาบุคลากร โดยพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม
๖. หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว

โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๑.การฝึกอบรม	โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทศบาล บทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวนพนักงานทุกคน	๑๒,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -ส่วนราชการอื่น -หน่วยงานภายนอก -สำนักปลัดเทศบาล
๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๒.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร (ฝ่ายบริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/สำนักปลัด)	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวนพนักงานทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -ส่วนราชการอื่น -หน่วยงานภายนอก

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
	๒.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร (กองคลัง)	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวนพนักงานทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -ส่วนราชการอื่น -หน่วยงานภายนอก
	๒.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร (กองช่าง)	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวนพนักงานทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -ส่วนราชการอื่น -หน่วยงานภายนอก
๓.การศึกษา ดูงาน	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความรู้	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวนพนักงานทุกคน	๑๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สำนักปลัดเทศบาล

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๔.โครงการอื่นๆ	โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดได้ในภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและรองรับนโยบายที่ได้รับมอบหมาย	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวนพนักงานทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	-

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรี/รองนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของนายกเทศมนตรี/รองนายกเทศมนตรี มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	นายกเทศมนตรี/รองนายกเทศมนตรี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกเทศมนตรี/ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของเลขานุการนายกเทศมนตรี/ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	เลขานุการนายกเทศมนตรี/ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธานสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของประธาน/รองประธานสภาเทศบาล มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	ประธาน/รองประธานสภาเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของสมาชิกสภาเทศบาล มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	สมาชิกสภาเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		
				ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของปลัดเทศบาล มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	ปลัดเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของนักบริหารงานคลัง มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	นักบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของนักบริหารงานช่าง มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		
				ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักรักษาพยาบาลบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักรักษาพยาบาลบุคคล มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักรักษาพยาบาลบุคคล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนามาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักพัฒนามาชุมชน มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักพัฒนามาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักวิชาการสาธารณสุข ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชีได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักวิชาการพัสดุ มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักวิชาการพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		
				ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของเจ้าพนักงานธุรการ มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนายช่างโยธา ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักวิชาการศึกษา มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๖	หลักสูตรเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการ/พนักงานเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น พนักงาน/ข้าราชการ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		
				ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑๗	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความรู้	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของพนักงานราชการ มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/ พนักงาน/ข้าราชการ /พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕๒		✓
๑๘	โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทศบาล บทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/ พนักงาน/ข้าราชการ /พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕๒		✓

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จัดสรร งบประมาณซึ่งปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยคำนึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้ตั้งงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาของแต่ละแผนงาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป แผนงานบริหารทั่วงานไป จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
๒. งานบริหารงานคลัง แผนงานบริหารงานทั่วไป จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท
๓. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน แผนงานเคหะและชุมชน จำนวน ๒๕,๐๐๐

บาท

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานราชการและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา รายงานผลการอบรม/ประชุม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระยะ ๖ เดือน
๓. ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ประกอบไปด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลพระแท่นลำพระยา	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากรกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลพระแท่นลำพระยา

ภาคผนวก