



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ตำบลพระแท่น อำเภอนาทม จ.น่าน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยวิเคราะห์จากข้อมูลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อหาสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานที่องค์กรกำหนด ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที่

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา

วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	๑
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	๕
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๕
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๗
แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๘
การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๙
ส่วนที่ ๓	๒๑
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑
นโยบายการบริหารและการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น	๒๑
การวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม	๒๒
โครงสร้างการบางส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา	๒๔
การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร	๒๖
สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา	๒๖
โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๒๗
การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๗
การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย	๒๘
การให้คุณ โทษ และสร้างขวัญกำลังใจ	๓๑
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	
และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	๓๑
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓๑
การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน	๓๑
การสร้างขวัญกำลังใจ (อื่นๆ)	๓๒
การลงโทษ/วินัยพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๓๒
ส่วนที่ ๔	๓๓
หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๓๓
ส่วนที่ ๕	๓๘
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๓๘
บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง	๓๘
ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓๘
แผนดำเนินการบริหารและพัฒนาของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา	๔๒
แผนพัฒนาบุคลากร	๔๔
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๔๘
ส่วนที่ ๖	๕๔
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๕๔

ส่วนที่ ๗	๕๔
การติดตามและประเมินผล	๕๔
ภาคผนวก	๕๕
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล	
ตำบลพระแท่นลำพระยา	๕๖

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 จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี

ตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล บังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดดังนี้

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

การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนา ได้ทั้งการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โคนพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ได้บังคับบัญชาเอง

การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ติด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ 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 ในการปฏิบัติงานราชการและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

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

สมาน รังสิโยภุชฎี (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

๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ และเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์ บอกลถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่อความเจริญก้าวหน้าและแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบ่ง ออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective)

เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและความ ทำทหายของสังคม ในขณะที่เดียวกันให้เกิดผลผลกระทบของความต้องการดังกล่าว ต่อองค์กรน้อยที่สุด ความ ล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิด ข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective)

เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อ องค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียง เครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้นหรือกล่าวง่ายๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective)

เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการของ องค์กร ทรัพยากรอาจสูญหายไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการ ขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective)

เพื่อให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้ สนับสนุนให้แต่ละคน ทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการบำรุงรักษา ชำรงไว้และได้รับ การจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจจะต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไป จากองค์กร

๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะ เกิดขึ้นในกรณีที่ต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้าง งานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากรายงานภายหลังที่ได้รับการอบรม แล้วองค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้ เห็นว่าโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากรายงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึง โอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากรายงานเพราะเกษียณอายุราชการ หรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนพนักงาน อย่างสอดคล้อง เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานของ องค์กรและงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับ การทำงานนั้น

๓. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๓.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์

๓.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่

๓.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยกิจกรรมด้านอื่นๆ ของทรัพยากรมนุษย์ และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร

๓.๕ ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน

๓.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวต่างกันคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการ ได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม ใน การปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ประกอบด้วย

➤ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน ๑๗	คน
➤ พนักงานราชการส่วนท้องถิ่น	จำนวน ๑๔	คน
➤ ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน -	คน
➤ ลูกจ้างประจำ	จำนวน -	คน
➤ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๗	คน
➤ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕	คน

ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการ ปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริการของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา บรรลุตามเป้าหมาย

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

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

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา และการวางแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาในปี ถัดไป

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ที่ ๑๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

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

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา
๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
๓. การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางการพัฒนา
๔. การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

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

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

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา

๑. อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งจำแนกเป็น ดังนี้
 - ก. หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ประกอบด้วย
 - ๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - ๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 - ๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - ๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - ๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 - ๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 - ๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - ๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - ๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
 - ข. หน้าที่อาจเลือกปฏิบัติ ประกอบด้วย
 - ๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - ๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - ๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 - ๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - ๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - ๖) ให้มีการบำรุงสถานที่การพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 - ๗) ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - ๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - ๙) เทศพาณิชย์
- ๑๐) การส่งเสริมกีฬา
 - ๑๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - ๑๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๑๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - ๑๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - ๑๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- ๑๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๑๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่น ๆ
- ๑๘) การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดลอม
- ๑๙) การผังเมือง
- ๒๐) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๒๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๒๒) การควบคุมอาคาร
- ๒๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินกิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด
๒. อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้
- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๔) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๕) การสาธารณสุขโรค
- ๖) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ
- ๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๙) การจัดการศึกษา
- ๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๑๑) การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๒๐) การจัดให้มีการควบคุมสุสานและฌาปนกิจ
- ๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่น ๆ

๒๔) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๒๕) การผังเมือง

๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๘) การควบคุมอาคาร

๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินกิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๓. ภารกิจของเทศบาลตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดภารกิจการให้บริการสาธารณะที่จะต้องถ่ายโอนให้ท้องถิ่น จำแนกเป็น ๗ ด้าน คือ

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) ของ พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๑.๒) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๑.๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๔) การควบคุมอากาศ (มาตรา ๑๖ (๒๘)ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑.๕) การผังเมือง

๒) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๒.๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) ของ พ.ร.บ. กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒.๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) ของ พ.ร.บ. กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒.๓) การสาธารณสุข การอนามัย และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) ของ พ.ร.บ. กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๒.๔) ส่งเสริมสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) ของ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)

๒.๕) การส่งเสริมอาชีพ

๒.๖) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย และการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย

(๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๑๖(๓๐) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ ของ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๒.๗) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) ของพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. ๒๔๙๖)

(๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒.๘) ด้านการบริการจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒.๙) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๖(๑๑) ของ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๘) ของ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาจะดำเนินการ

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามกฎหมายอื่น เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงตามความต้องการของประชาชน จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่แล้วสามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) ของ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒) จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าเทศบาลสามารถที่ทำการพัฒนาในเขตเทศบาลครอบคลุมหมดทุกด้าน โดยมีข้อจำกัดก็เพียงงบประมาณในการบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอ จากการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค,กรอบนโยบายและแผนพัฒนาระดับต่างๆ ตลอดจนภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา สามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ เศรษฐกิจ
๕. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๖. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๗. การบริหารจัดการด้านสังคม การกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม
๘. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนา งานของบุคลากร โดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา กำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

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

จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณช่วยเหลือ (เงินอุดหนุน) ได้รับการจัดสรรน้อย เนื่องจากใช้จัดสรรตามรายประชาชนประกอบกับรายได้จัดเก็บเองก็มีจำนวนน้อย เนื่องจากไม่มีการออกเทศบัญญัติหรือระเบียบเทศบาลที่จะจัดเก็บรายได้ประเภทหรือชนิดใหม่ที่ยังไม่เคยจัดเก็บ

๒. ค่าใช้จ่ายของบุคลากรสูงเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลในการปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

๓. บุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในหลายๆด้าน ทั้งตามอำนาจหน้าที่และตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ

๔. มีกฎระเบียบบางส่วนไม่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๕. กลุ่มอาชีพต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้น ไม่มีความเข้มแข็ง

๖. เทศบาลตำบลพระแท่นลำพวยามีงบประมาณค่อนข้างน้อย

๗. ปัญหาขยะมีจำนวนมาก และปัญหาการคัดแยกขยะ
๘. ขาดการวางผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ
๙. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนกับการจัดทำแผนพัฒนาค่อนข้างน้อย
๑๐. บุคลากรได้เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างไม่ทั่วถึงทุกส่วนราชการ
๑๑. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามเป็นที่นิยม
๑๒. การประกอบอาชีพทางการเกษตรใช้ต้นทุนการผลิตสูงแต่ผลผลิตน้อย (ทำมากได้น้อย)
๑๓. ประชาชนมีรายได้ต่ำ และมีหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ และค่าครองชีพสูงขึ้น

โอกาส (Opportunities)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติโดยเฉพาะแหล่งน้ำขนาดใหญ่ (คลองท่าสาร-บางปลา) และคูคลองจำนวนมากสภาพพื้นที่เป็นร่องสวนน้ำไหลผ่านตลอดปี
๒. มีโบราณสถานเก่าแก่
๓. ประชาชนศักยภาพพร้อมที่จะเรียนรู้ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ
๔. การคมนาคมสะดวกและไม่ไกลจากจากกรุงเทพฯ มากนัก
๕. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจในระดับชุมชนมากขึ้น
๖. การถ่ายโอนภารกิจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๗. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐและรัฐบาลอย่างเต็มที่ในการนำโครงการพัฒนาหรืองบประมาณดำเนินการในพื้นที่
๘. โครงการช่วยเหลือต่างจากทางภาครัฐ การแก้ปัญหาเร่งด่วนของรัฐ

อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

๑. มีความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดมลภาวะทางน้ำเนื่องจากการปล่อยน้ำเสียจากแหล่งชุมชน
๒. ประชากรในวัยทำงานทิ้งถิ่นฐานไปประกอบอาชีพอื่นต่างถิ่น ส่วนใหญ่ที่อยู่ในพื้นที่จะเป็นผู้สูงวัยอาการป่วยเรื้อรังและเป็นผู้ป่วยติดเตียง ในขณะที่วัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น
๓. ที่ดินส่วนใหญ่เป็นของเอกชนไม่สามารถเข้าไปแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึงเท่าที่ควร
๔. มีข้อจำกัดด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย
๕. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ภาวะวิกฤตโลกร้อน ทำให้อากาศเปลี่ยนแปลงผลผลิตทางการเกษตรน้อยลง
๖. ภาคการเกษตรไม่ได้รับการพัฒนา ต้นทุนการผลิตสูง ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ (ทำมากได้น้อย)
๗. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๘. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ
๙. สถานการณ์การผลิตข้าวของโลกคาดการณ์การขาดการขาด การแข่งขันสูง
๑๐. ปัญหาค่าครองชีพมีแนวโน้มจะสูงขึ้นตลอดเวลา

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้สำรวจปัญหา ความต้องการของประชาชนโดยข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนในเขตเทศบาล ผ่านการนำเสนอจากกรรมการชุมชน / กรรมการพัฒนาประจำหมู่บ้านและการออกรับฟังปัญหาจากราษฎรโดยตรงของ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และเจ้าหน้าที่ของเทศบาล สรุปได้ ดังนี้

สภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชน

๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

(ก) ศักยภาพของเทศบาล

ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทศบาลได้มีแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค จัดทำระบบประปาผิวดิน จัดทำระบบประปาตลอดจนพัฒนาแหล่งน้ำเทศบาล ตำบลพระแท่นลำพระยา มีโครงการ/แผนงานที่ต้องจัดเตรียมไว้ ทำให้ภารกิจของเทศบาลมีเพิ่มมากขึ้นและความต้องการอันเร่งด่วนของประชาชน ที่ยังต้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงอีกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีแนวโน้มงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น โดยเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จะจัดทำโครงการที่ประชาชนเดือนร้อนและมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนเป็นหลัก

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

ปัญหาความต้องการของประชาชน เรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนได้ดังนี้

๑. ต้องการปรับปรุงถนน คสล. ที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล
๒. ต้องการไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ ตามถนนทุกสาย
๓. ต้องการวางระบายน้ำที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล
๔. ต้องการขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อกักน้ำไว้ใช้ให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค
๕. ต้องการน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน ที่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค
๖. ต้องการสำนักงานเทศบาลที่ได้มาตรฐานเพื่อให้บริการแก่ประชาชน
๗. ต้องการขยายไฟฟ้าให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล
๘. ต้องการสถานดับเพลิงในชุมชน
๙. ต้องการสวนสาธารณะเพื่อใช้เป็นที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ
๑๐. ต้องการลานกีฬาเพื่อใช้ทำกิจกรรมการกีฬาภายในชุมชน
๑๑. ต้องการให้มีการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจังและเด็ดขาด
๑๒. ต้องการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
๑๓. ต้องการให้มีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๕. ต้องการเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
๑๖. ต้องการให้สงเคราะห์คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๑๗. ต้องการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น
๑๘. ต้องการให้ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๑๙. ต้องการให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน เด็กและเยาวชน และสตรี

๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

(ก) ศักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาเป็นกิ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา และทำไร่ อ้อย และประกอบอาชีพค้าขายในชนบท มีโรงงานอุตสาหกรรมเพียง ๑ แห่ง มีร้านค้า ไม่เพียงพอต่อความต้องการ มีการจ้างงานในชุมชนเพียงเล็กน้อยในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ส่วนใหญ่ก็จะว่างงานและไม่มีอาชีพเสริมทำให้รายได้ต่อหัวของประชาชนอยู่เกณฑ์ต่ำ เทศบาลมีแผนงาน/โครงการที่จะส่งเสริมอาชีพสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในทุก ๆ ด้าน และส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยว โดยจัดในรูปแบบของงานประเพณีต่าง ๆ และพัฒนาเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้ประชาชนมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๒. ต้องการให้มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
๓. ต้องการให้มีการจัดงานประเพณีที่ยิ่งใหญ่ และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี
๔. ต้องการให้มีการสร้างอาชีพใหม่ ๆ
๕. ต้องการให้มีร้านค้าชุมชนและสหกรณ์
๖. ต้องการแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินการประกอบอาชีพ
๗. ต้องการให้มีธนาคารพาณิชย์

จากปัญหาความต้องการทางด้านเศรษฐกิจจะเห็นได้ว่าท้องถิ่นมีความต้องการที่จะมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ในครอบครัว ซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้อย่างเข้มแข็ง ซึ่งเทศบาลได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเทศบาล

๑.๓ ด้านสังคม**(ก) ศักยภาพของเทศบาล**

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาเป็นชุมชนกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ทำให้โครงสร้างทางสังคมเป็นลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการรักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้เป็นอย่างดี

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการรักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้สืบไป
๒. ต้องการเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ปลอดภัยสะอาดและมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง
๓. ต้องการให้เทศบาลทำงานให้โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
๔. ต้องการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพแข็งแรงได้รับการดูแลจากฝ่ายสาธารณสุขโดยเท่าเทียมกัน
๕. ต้องการให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่
๖. ต้องการให้เป็นชุมชนตัวอย่างที่ปลอดภัย

๑.๔ ด้านการเมืองการบริหาร**(ก) ศักยภาพของเทศบาล**

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาเป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้รับ การยกฐานะ จากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ มีบุคลากร ณ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. สมาชิกสภาเทศบาลจำนวน	๑๒	คน
- ฝ่ายสภาเทศบาล	๑๒	คน
- ฝ่ายบริหาร	๕	คน
๒. พนักงานเทศบาล	๑๔	คน
๓. พนักงานครูเทศบาล	๒	คน
๓. ลูกจ้างประจำ	-	คน
๔. พนักงานจ้าง	๑๒	คน
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	คน
-พนักงานจ้างทั่วไป	๕	คน

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
๒. ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน, การวางแผน, เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาให้ตรงจุด
๓. ต้องการการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
๔. ต้องการให้เจ้าหน้าที่พนักงานเทศบาล ปฏิบัติตนกับผู้มาติดต่อราชการประดุจญาติมิตรให้ความเป็นกันเอง
๕. ต้องการคำแนะนำปรึกษาหารืออย่างจริงจังจากเจ้าหน้าที่

๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**ด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

- ดิน เป็นดินเหนียว ดินร่วนและดินทราย เกษตรกรในแต่ละพื้นที่จึงปลูกพืชต่างชนิดกันตามสภาพดิน โดยส่วนใหญ่ปลูกข้าว อ้อย ข้าวโพด พืชสมุนไพร
- น้ำ แหล่งน้ำเพียงพอแก่การอุปโภคบริโภคมีแหล่งน้ำสาธารณะขนาดใหญ่ในเขตเทศบาลหน้าฝนจึงทำให้น้ำท่วมขังได้ง่าย และน้ำใต้ดินมีปริมาณเพียงพอ
- ป่าไม้ เป็นป่าโปร่ง (เต็งรัง) มีความอุดมสมบูรณ์
- อากาศ เนื่องจากในพื้นที่มีการปลูกอ้อยจำนวนมาก จึงส่งผลให้ฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตมีปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก(PM ๒.๕) เกินค่ามาตรฐาน

(ข) ปัญหาความต้องการของชุมชน

๑. ต้องการระบบจัดเก็บขยะมูลฝอย และมีระบบทำลายที่ถูกสุขลักษณะเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรคและสุขอนามัยของประชาชน
๒. ต้องการระบบตรวจสอบ / จัดการในด้านมลพิษทางอากาศ เพื่อความปลอดภัยของประชาชนในอนาคต
๓. ต้องการให้ชุมชนพื้นที่สีเขียวขึ้น โดยให้ชุมชนร่วมกันปลูกไม้ผลในครัวเรือนทุกครัวเรือน
๔. ต้องการให้มีการปรับปรุงทัศนียภาพโดยรวมของชุมชนให้น่าอยู่

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 ปัจจุบันบุคลากรในองค์กร สถานภาพการพัฒนาอยู่ในจุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต

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

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. งบประมาณช่วยเหลือ(เงินอุดหนุน)ได้รับการจัดสรรน้อย เนื่องจากใช้จัดสรรตามรายประชาชน รายได้จัดเก็บเองมีน้อย ๒. บุคลากรมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในหลายๆ ด้าน ๓. มีกฎระเบียบบางส่วนไม่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ๔. กลุ่มอาชีพต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้น ไม่มีความแข็งแรง ๕. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลในการปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
<p>โอกาส (Opportunity) = O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีทรัพยากรธรรมชาติโดยเฉพาะแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ๒. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐอย่างเต็มที่ ๓. ประชาชนมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะเรียนรู้ ๔. โครงการช่วยเหลือต่างๆ จากภาครัฐ การแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของรัฐ ๕. การเดินทางสัญจรสะดวกไม่ไกลจากกรุงเทพมหานคร 	<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. ด้านการบริหารจัดการ ๒. ด้านบุคลากร ๓. ด้านการศึกษา
<p>ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threat) = T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชากรในวัยทำงานทิ้งถิ่นฐานไปประกอบอาชีพอื่นต่างถิ่น ส่วนใหญ่ในพื้นที่จะเป็นผู้สูงวัย ป่วยเรื้อรัง ป่วยติดเตียง ๒. ที่ดินส่วนใหญ่เป็นของเอกชนไม่สามารถเข้าไปแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึงเท่าที่ควร ๓. มีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดมลภาวะทางน้ำเนื่องจากการปล่อยน้ำเสีย ๔. ปัญหาค่าครองชีพมีแนวโน้มจะสูงขึ้นตลอดเวลา 	<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

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารและการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

จากการบริหารงานที่ผ่านมาโดยใช้แนวทางการบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล (หลักการบริหารจัดการที่ดี) มีดังนี้

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม (The Rule of Law)

หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

๒. หลักคุณธรรม (Morality)

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

๓. หลักความโปร่งใส (Accountability)

หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมายตรงข้ามหรือเกือบตรงข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริตคอร์รัปชันให้ความหมายในเชิงลบและความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกและให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนในการนี้ เพื่อเป็นสิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญพระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ได้ทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจแม้จะมีความรู้่น้อยก็ยอมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มากแต่ไม่สุจริต 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 โดยยรณรงคืให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

การวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยบุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง

อุปสรรค/แรงต้าน

๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจากการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานที่มีความที่มีความก้าวหน้ามากกว่า

๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค/แรงต้าน

๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน
๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด
๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

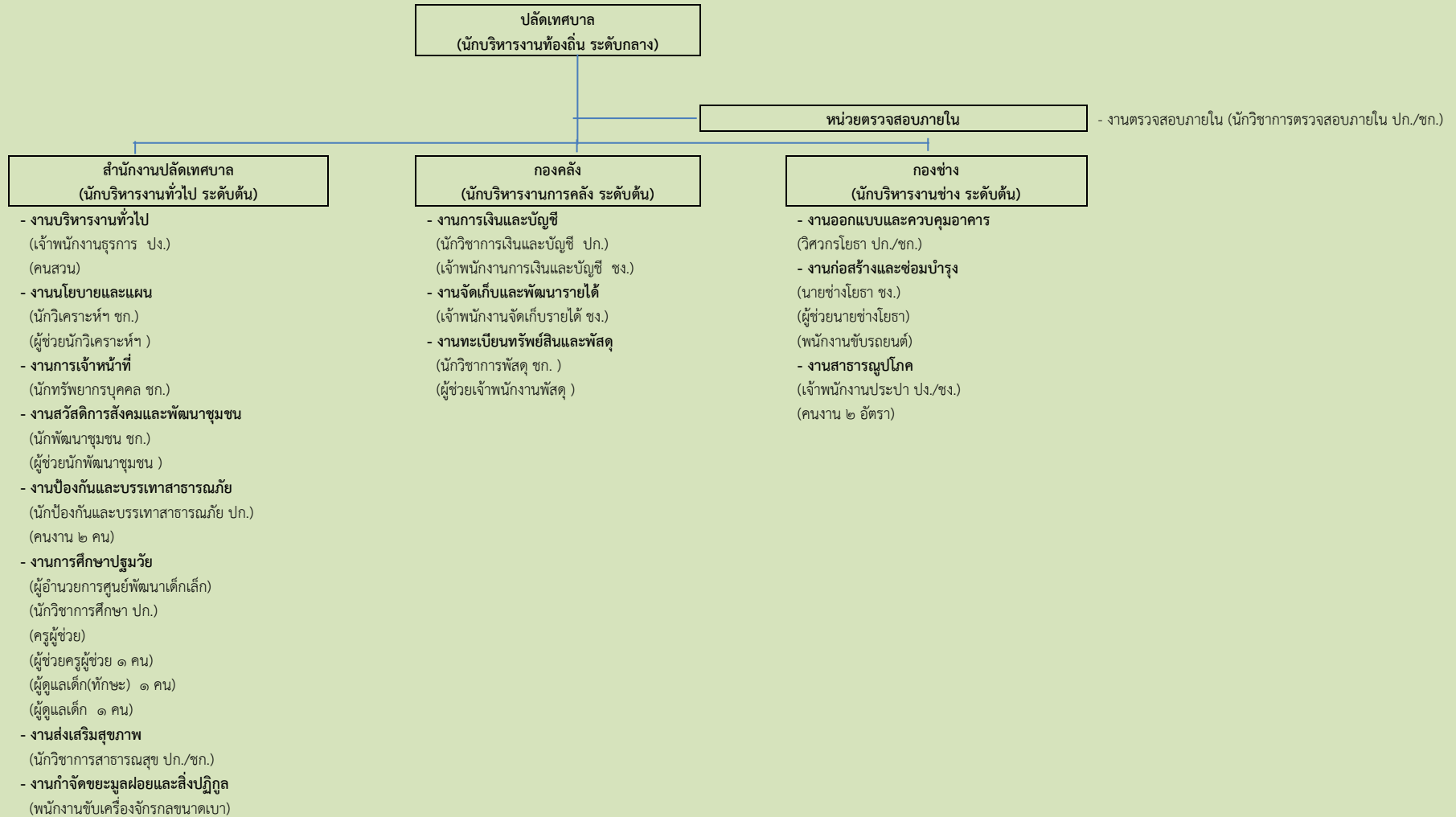
เป้าประสงค์

๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ
๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัดเทศบาล	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	รวม
มีนครอง	๐	๐	๑๖	๖	๖	๒๘
ว่าง	๑	๑	๓	๐	๒	๗
รวม	๑	๑	๑๙	๖	๘	๓๕

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (+เพิ่ม/-ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
คนงาน	๓	๒	๒	๒	-๑			ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนสวน	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม "การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นแล้ว"
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑				} กรมจัดสรรงบอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๑	๑	๑	-๑			
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑			ปรับปรุงชื่อตำแหน่งเพื่อลดค่าใช้จ่าย
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๑	๑	๑	-๑			ยุบเลิก ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (+เพิ่ม/-ลด)			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานประปา(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-							
รวม	๒	๒	๒	๒				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน) ๒๗,๖๖๓,๕๐๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๑๔,๑๖๗,๓๑๔ บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จำนวน

๑๐,๗๗๕,๓๘๕ บาท

๑๐,๗๗๕,๓๘๕ บาท

คิดเป็นร้อยละ

๓๘.๙๕

๗๖.๐๖

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานเทศบาล	-	-	-	๗	๗	-	๑๔
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒	-	-	๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๔	๓	๑	๓	-	-	๑๑
รวม	๔	๓	๑	๑๒	๗	-	๒๗
คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๘๒	๑๑.๑๑	๓.๗	๔๔.๔๔	๒๕.๙๓	-	๑๐๐

สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓) นักวิชาการสาธารณสุข ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักวิชาการศึกษา ๖) นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการพัสดุ ๙) วิศวกรโยธา ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานประปา

โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	> ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๔๘
วิชาการ	-	-	-	๑	๑	๒	๑	๒	๗	๔๘.๗๑
ทั่วไป	-	-	-	๑	๒	๑	-	-	๔	๔๓.๒๕
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒	๒๗.๕๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๓	๑	๓	๑	๑	-	๒	๑๑	๓๙.๐๐
รวม	-	๕	๑	๕	๕	๕	๑	๕	๒๗	๔๑.๒๙
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๘.๕๒	๓.๗๐	๑๘.๕๒	๑๘.๕๒	๑๘.๕๒	๓.๗๐	๑๘.๕๒	๑๐๐	

การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๔	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๖	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๗	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการพัสดุ	-	-	๑	๑
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๔	นายช่างโยธา	-	-	-	-
	รวม	-	-	๑	๑

การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (+เพิ่ม/-ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
คนงาน	๓	๒	๒	๒	-๑			ยุบเลิก ๑ อัตรากำลัง
คนสวน	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นแล้ว"
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑				} กรมจัดสรรงบประมาณ
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๑	๑	๑	-๑			
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑			ปรับปรุงชื่อตำแหน่งเพื่อลดค่าใช้จ่าย
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๑	๑	๑	-๑			ยุบเลิก ๑ อัตรากำลัง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (+เพิ่ม/-ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานประปา(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-							
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน) ๒๗,๖๖๓,๕๐๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๑๔,๑๖๗,๓๑๔ บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จำนวน

๑๐,๗๗๕,๓๘๕ บาท

๑๐,๗๗๕,๓๘๕ บาท

คิดเป็นร้อยละ

๓๘.๙๕

๗๖.๐๖

โดยมีอัตราว่าง และมีแผนจะดำเนินการสรรหา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้อำนวยการ ศพด. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. วิศวกรโยธา (ปก/ชก) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ครูผู้ช่วย | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานประปา (ปง/ชง) | จำนวน ๒ อัตรา |

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว.๔๘ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๖๒

สำนักปลัดเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา โดยงานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนกำลังคน สรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด เลือกสรรคนที่มีความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างเมื่อว่าง เพื่อไม่ให้เกิดตำแหน่งว่าง

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกและสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยต้องประกาศทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องการพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามภารกิจของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน

การให้คุณ โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ดำเนินการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้สร้างเส้นทางความสำเร็จและความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

อุปสรรค/แรงต้าน

๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓. โครงสร้างการบริหารงานของ สถ.
๔. มาตรการจำกัดกำลังคนของภาครัฐ
๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค/แรงต้าน

๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน
๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน
๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง
๒. ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
๓. ระดับความสำเร็จในการสร้างแผนเส้นทางความก้าวหน้า

การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อนและครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๐ ข้อ ๓๑

เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามประกาศเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา เรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖

การสร้างขวัญกำลังใจ (อื่นๆ)

เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่ประจักษ์และมีความประพฤติดี สร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงาน เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานลดความประพฤติของบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน และมอบใบประกาศเกียรติบัตร สำหรับบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานดีและความประพฤติดี

การลงโทษ/วินัยพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามระเบียบวินัยที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อให้บุคลากรนี้ดถือเป็นแบบแผนในการควบคุมความประพฤติ ซึ่งต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จึงดำเนินการกำหนดแนวทาง ข้อบังคับ หรือวินัยพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และการกำหนดบทลงโทษตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จำนวน ๓๕ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนา สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติโดยสามารถประยุกต์ความรู้ และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรักษารายธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานเทศบาล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม

การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร

ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักงาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้

ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน

ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

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

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยาได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

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

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 จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
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.๒๕๖๗

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 ๒๕๖๗-๒๕๖๙) 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.๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

ยุทธศาสตร์	วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
				ระดับ	จำนวน				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒน บุคลากรทุ กระดับเพื่อก้าว ไปสู่ความเป็น มืออาชีพ	การฝึกอบรม	การฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของ เทศบาลที่ได้รับ มอบหมาย	ทุกระดับ	๑	๒๘,๐๐๐ (หรือเป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร)	เดือน ต.ค. ๒๕๖๖ – เดือน ก.ย. ๒๕๖๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ตามปฏิทินของผู้จัด)	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒน บุคลากรทุ กระดับเพื่อก้าว ไปสู่ความเป็น มืออาชีพ	การฝึกอบรม	การฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของพนักงาน เทศบาล ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น หลักสูตรนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของ เทศบาลที่ได้รับ มอบหมาย	ทุกระดับ	๑	๒๘,๐๐๐ (หรือเป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร)	เดือน ต.ค. ๒๕๖๖ – เดือน ก.ย. ๒๕๖๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ตามปฏิทินของผู้จัด)	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

ยุทธศาสตร์	วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
				ระดับ	จำนวน				
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับกาารเปลี่ยนแปลง	การฝึกอบรม	กิจกรรมการส่งเสริมการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา	เพื่อเสริมสร้างความรู้เพิ่มพูนทักษะสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	๑๔	บริหารทั้งไป ๑๕๐,๐๐๐/กอง คลัง ๖๐,๐๐๐/กอง ช่าง ๓๐,๐๐๐ (หรือเป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร)	เดือน ต.ค. ๒๕๖๖ – เดือน ก.ย. ๒๕๖๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ตามปฏิทินของผู้จัด)	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ -ส่วนราชการอื่น -หน่วยงานภายนอก

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

ยุทธศาสตร์	วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
				ระดับ	จำนวน				
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและ เสริมสร้างการ บริหารงาน บุคคล และ องค์กรแห่งการ เรียนรู้	๑.การอบรม/ ฝึกรอบรม	โครงการส่งเสริมและพัฒนา องค์ความรู้ให้แก่บุคลากร เทศบาลตำบลพระแท่นลำ พระยา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทศบาล บทบาทและ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวน พนักงานทุกคน (ขรก. ๑๔ คน) (พนักงานจ้าง ๑๒ คน) (ผู้บริหาร ๕ คน) (สท. ๑๒ คน)	๑๒,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (เดือนมกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๗)	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สำนัก ปลัดเทศบาล ตำบลพระแท่นลำพระยา
	๒.การประชุม/ การสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ	กิจกรรมการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวน พนักงานทุกคน	๑๐,๐๐๐ (เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ ละหลักสูตร)	เดือน ต.ค. ๒๕๖๖ – เดือน ก.ย. ๒๕๖๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ตามปฏิทินของผู้จัด)	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ -ส่วนราชการอื่น -หน่วยงานภายนอก

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

ยุทธศาสตร์	วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
				ระดับ	จำนวน				
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรให้ บุคลากรมีจิต สำราญ คุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความ สุขใน องค์กร	๑.การอบรม/ ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	โครงการฝึกอบรมและศึกษา ดูงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพ การปฏิบัติงาน และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เพิ่ม สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ การประยุกต์ใช้ความรู้ ให้เหมาะสมกับบทบาท และหน้าที่ของเทศบาล	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวน พนักงานทุกคน (ขรก. ๑๔ คน) (พนักงานจ้าง ๑๒ คน) (ผู้บริหาร ๕ คน) (สท. ๑๒ คน)	๓๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (เดือนมกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๗)	ข้าราชการพนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ราชการในแต่ละตำแหน่ง	-สำนักปลัดเทศบาล ตำบลพระแท่นลำพระยา

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		
				ปี ๒๕๖๗ (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	๔		✓
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธานสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของประธาน/รองประธานสภาเทศบาล มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	ประธาน/รองประธานสภาเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒		✓
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของสมาชิกสภาเทศบาล มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	สมาชิกสภาเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐		✓

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)
 เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		
				ปี ๒๕๖๗ (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.๒๕๖๗)
 เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		
				ปี ๒๕๖๗ (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	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักพัฒนาชุมชน มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุข มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักวิชาการสาธารณสุข ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	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		✓
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ช่วยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของครูผู้ช่วย มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	ครูผู้ช่วย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของเจ้าพนักงานธุรการ มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนายช่างโยธา ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของนักวิชาการศึกษา มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของวิศวกรโยธา มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	วิศวกรโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานประปา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของเจ้าพนักงานประปา มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น	เจ้าพนักงานประปา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		✓

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล) (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)
 เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา	ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑๙	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความรู้	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของพนักงานราชการ มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	ผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/ พนักงาน/ข้าราชการ /พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๓		✓
๒๐	โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทศบาล บทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/ พนักงาน/ข้าราชการ /พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๓		✓

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จัดสรรงบประมาณซึ่งปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยคำนึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ได้ตั้งงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาของแต่ละแผนงาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป แผนงานบริหารทั่วงานไป จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท
๒. งานบริหารงานคลัง แผนงานบริหารงานทั่วไป จำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท
๓. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน แผนงานเคหะและชุมชน จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

บาท

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

เทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานราชการและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา รายงานผลการอบรม/ประชุม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา

ที่ ๑๐๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา ดังต่อไปนี้

๑. นายจอน	สุทธิบุตร	นายกเทศมนตรี	เป็น ประธานกรรมการ
๒. นางเกสา	ผาเงิน	ผู้อำนวยการกองคลัง ปลัดเทศบาล	รักษาราชการแทน เป็น กรรมการ
๓. นายอำนาจ	ภัทรฤทัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๔. นางสาวจิราพร	ศรีสุข	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๕. นางสาวสุขใจ	ชินเจริญทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายจอน สุทธิบุตร)

นายกเทศมนตรีตำบลพระแท่นลำพระยา



HRD

