



แผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลปาดัว
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลปาดัว
อำเภอปาดัว จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นแผนที่เกิดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการจัดทำได้จัดทำให้สอดคล้องกับบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลป่าต้ว และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมืองของเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลตำบลป่าต้วโดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจอันเป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมในชีวิตประจำวันและการทำงาน การปรับปรุงพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยในการจัดทำได้มีการศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนได้แก่ ประวัติ การฝึกอบรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสำรวจความต้องการฝึกอบรม ตลอดจนข้อสรุปจากการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่บุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตรวิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

เทศบาลตำบลป่าต้ว

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๖
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๖
๑.๔ ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๗

บทที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว

๒.๑ ข้อมูลการศึกษาของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๘
๒.๒ ข้อมูลข้าราชการตามกรอบอัตรากำลังและการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน	๘
๒.๓ กรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลป่าต้ว (ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๘

บทที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว

๓.๑ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลป่าต้ว	๑๐
๓.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว	๑๓
๓.๓ การวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว	๑๕
๓.๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย	๑๖

บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้ว

๑๘

บทที่ ๕ แผนการพัฒนาและการติดตามประเมินผล

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา/วิธีการพัฒนาและงบประมาณ	๓๐
๕.๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา	
๕.๑.๒ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	
๕.๑.๓ ขั้นตอน โครงการ/หลักสูตร และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
๕.๒ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล	๓๓
๕.๒.๑ การตรวจสอบ	
๕.๒.๒ การติดตาม	
๕.๒.๓ การประเมินผล	

ภาคผนวก

- รายละเอียดการอบรมของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าต้ว
- รายละเอียดการอบรมตามตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลป่าต้ว

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑.๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาลนั้น ในเรื่องดังต่อไปนี้ (๕) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และนำและชี้แจงส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานเทศบาล และการดำเนินการตาม (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

การบริหารงานบุคคลในเทศบาล มาตรา ๒๓ ให้นำความในมาตรา ๑๓ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี

๑.๑.๓ ประกาศ ก.ท.จ.ยโสธร

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล

ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดการพัฒนาพนักงานเทศบาลในส่วนที่สำคัญที่ได้นำมาเป็นหลักการในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๒๘๘ ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ ๒๘๙ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๘๘ ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคน ให้ได้รับการดำเนินการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

๑) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๒) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓) แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป

๔) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตร ที่ ก.ท. กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๙๐ การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

ข้อ ๒๙๑ การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. เทศบาลต้นสังกัดหรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ ๒๙๒ การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนา ที่ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดตามข้อ ๒๘๘

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือ หลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(๔) ประเมินและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๙๓ การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๙๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๙๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๙๖ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการตามความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ ๒๙๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๙๘ ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

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

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้อย่างถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการและเหตุผล

(๒) เป้าหมายการพัฒนา

(๓) หลักสูตรการพัฒนา

(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐาณะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับ การพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนกาพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

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

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศให้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้ว ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตาม ข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเลา ๓ ปีในรอบถัดไป ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังของเทศบาลด้วย

ข้อ ๓๐๙ ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ ๓๐๘ หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ ๓๑๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับนี้ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นและเพื่อให้เป็นไปตามประกาศฯ นอกเหนือจากการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่สังกัดและตามกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ โดยปกติแล้ว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาล และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ
- ๒) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน สอดคล้อง เชื่อมโยง และเข้าถึงกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน
- ๓) เพื่อสร้างกระบวนการขับเคลื่อนงานแบบบูรณาการการทำงานของบุคลากรให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน
- ๔) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และหลักสูตรด้านการปรับปรุงพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)
- ๕) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลได้รับการพัฒนาน้อยหนึ่งหลักสูตรในหนึ่งปีงบประมาณ เกี่ยวกับหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม และหลักสูตรด้านการปรับปรุงพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)
- ๖) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ โดยไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ รวมทั้งสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงบประมาณขององค์กร
- ๗) เพื่อให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑.๓.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๑.๓.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ประเด็นการพัฒนาและภารกิจที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

๒) เลือกแนวทางการพัฒนา อาจจัดทำเป็นโครงการที่ดำเนินการเอง หรือร่วมดำเนินโครงการกับส่วนราชการ หรือเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญ

๑.๔ ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) ใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่เทศบาลกำหนด

๒) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓) บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

๔) สามารถพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปาดังทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกิดประสิทธิภาพทำงานให้องค์กรต่อไป

บทที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าติว

๒.๑ ข้อมูลการศึกษาของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ระดับการศึกษา	ข้าราชการ (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
ปริญญาเอก	-	-	-	-
ปริญญาโท	๗	-	๑	๘
ปริญญาตรี	๑๒	-	๙	๒๑
ปวส./อนุปริญญา	๑	-	๕	๖
ต่ำกว่า ปวส.	-	-	๑๒	๑๒
รวม	๒๐	-	๒๗	๔๗

** ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการตามกรอบอัตรากำลังและการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน

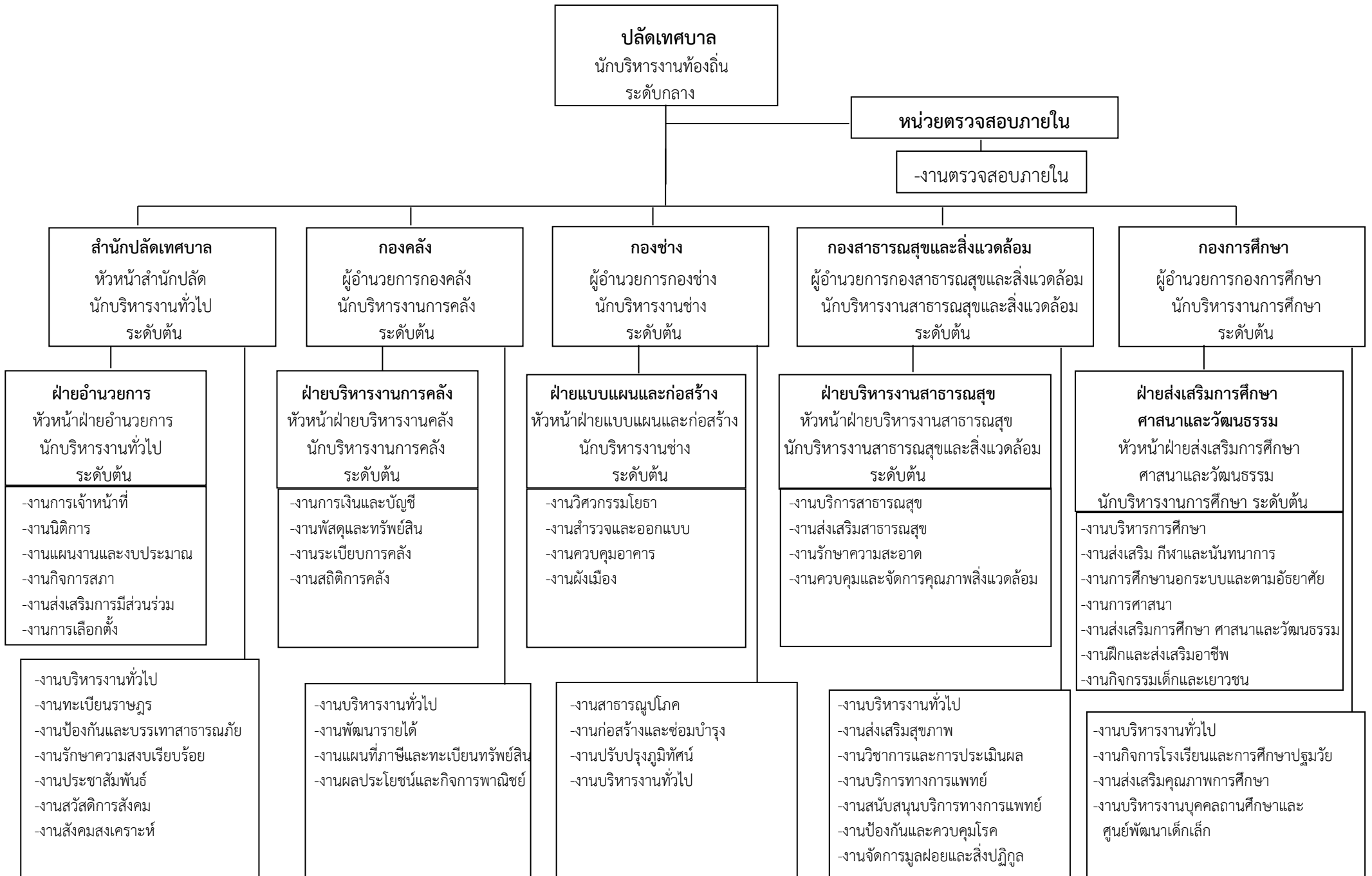
ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน ตามกรอบ อัตรากำลัง (คน)	จำนวน ที่ได้รับการ อบรมแล้ว (คน)	จำนวน ที่ยังไม่ได้รับ การอบรม (คน)
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๒	๒	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	๒	๑	๑ (ว่าง)
๔	นักบริหารงานช่าง	๒	๑	๑ (ว่าง)
๕	นักบริหารงานสาธารณสุข	๒	๑	๑ (ว่าง)
๖	นักบริหารงานการศึกษา	๒	-	๒ (ว่าง)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	-
๙	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	-
๑๐	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	-
๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	๑ (บรรจุ)
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	-	๑ (รับโอนย้าย)
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๒	๑
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	-
๑๕	นายช่างโยธา	๑	-	๑ (ว่าง)
๑๖	ครู	๕	๔	๑ (ว่าง)
รวมทั้งสิ้น		๒๗	๑๗	๑๐

๒.๓ กรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลป่าติว

(ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าติว พร้อมทั้งการเปรียบเทียบสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ การเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานนั้น ๆ อีกทั้งการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าติวกับเทศบาลอื่น พร้อมทั้งในการกำหนดตำแหน่งได้วิเคราะห์เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างและดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลป่าต้ว



บทที่ ๓

การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว

๓.๑ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลป่าต้ว

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี เทศบาลตำบลป่าต้ว
(พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๔)

๓.๑.๑ วิสัยทัศน์

"เทศบาลตำบลป่าต้ว ชุมชนน่าอยู่ นำสู่การผลิตเกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน"

๓.๑.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมภาคการเกษตร การพัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี การค้าและการท่องเที่ยว
๓. การบริหารองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และยกระดับการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑.๓ เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลทำการเกษตรแบบเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
๒. เทศบาลมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ประชาชนในเขตเทศบาลมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๕. ไม่มีปัญหายาเสพติดในชุมชน
๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง
๘. ผู้ประกอบการค้าและบริการมีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน
๙. ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์ให้คงอยู่สืบไป
๑๐. เทศบาลมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส

ตรวจสอบได้ บุคลากรมีคุณภาพ

๑๑. การศึกษาได้มาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
๑๒. ประชาชนเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

๑๓. เทศบาลมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑.๔ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนในเขตเทศบาลทำการเกษตรเกษตรอินทรีย์ (ร้อยละ ๕)
๒. เทศบาลมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ร้อยละของประชาชนในเขตเทศบาลที่สุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

ร้อยละ ๑๐๐

๔. ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๐๐)
๕. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ร้อยละ ๘๐

๖. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ร้อยละ ๘๐)

๘. ร้อยละของกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี ในเขตเทศบาลที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง (ร้อยละ ๒๐)

๙. ร้อยละของผู้ประกอบการค้าและบริการที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน (ร้อยละ ๑๐๐)

๑๐. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)

๑๑. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาล (ร้อยละ ๘๐)

๑๒. ร้อยละของจำนวนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการเรียนรู้ทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ ๑๐๐)

๑๓. ร้อยละของจำนวนประชากรที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่เขามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ร้อยละ ๕)

๑๔. ร้อยละของครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายตั้งแต่ต้นทาง (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี)

๓.๑.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนในเขตเทศบาลทำการเกษตรเกษตรอินทรีย์
๒. เทศบาลมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ประชาชนในเขตเทศบาลที่สุขภาพดีถ้วนหน้าและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๕. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๖. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

๘. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี ในเขตเทศบาลที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง

๙. ผู้ประกอบการค้าและบริการที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน

๑๐. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๑. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาล

๑๒. จำนวนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการเรียนรู้ทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน

๑๓. ร้อยละของจำนวนประชากรที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่เขามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๔. ร้อยละของครัวเรือนมีการคัดแยกขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายตั้งแต่ต้นทาง

๓.๑.๖ กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการทำการเกษตรแบบเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การคมนาคมขนส่งและการผังเมือง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
๔. พัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
๕. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๖. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๗. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
๘. ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการค้าและบริการให้มีความสามารถในการแข่งขันและการลงทุน
๑๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการ

ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณี วิถีอีสาน

๑๒. สร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพ

- ชุมชนเข้มแข็ง
๑๓. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน และการสร้าง
 ๑๔. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ และทั่วถึง
 ๑๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อม
 ๑๖. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมทั้ง
- มลพิษต่าง ๆ

๓.๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาการเกษตรสู่การเป็นเกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน
๒. การพัฒนาชุมชนให้มีความน่าอยู่ เข้มแข็งพึ่งตนเองได้
๓. การสาธารณสุขปลอดภัยได้มาตรฐาน
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดีประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. พัฒนาระบบการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
๘. พัฒนาศักยภาพชุมชนให้มีความเข้มแข็งพึ่งตนเอง
๙. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะ สิ่งแวดล้อมมีความอย่างยั่งยืน

๓.๑.๘ แผนงาน

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป
๒. แผนงานการรักษาความสงบภายใน
๓. แผนงานการศึกษา
๔. แผนงานสาธารณสุข
๕. แผนงานสังคมสงเคราะห์
๖. แผนงานเคหะและชุมชน
๗. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๘. แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
๙. แผนงานการอุตสาหกรรมและการโยธา
๑๐. แผนงานการเกษตร
๑๑. แผนงานการพาณิชย์
๑๒. แผนงานงบกลาง

๓.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

เทศบาลตำบลป่าต้ว ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของบุคลากร โดยใช้ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้ว ดังนี้

<u>จุดแข็ง (Strength - S)</u>	<u>จุดอ่อน (Weakness - W)</u>
(๑) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน และมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท.กำหนด มีการประเมินทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (๒) สามารถกำหนดส่วนราชการให้เหมาะสมและกำหนดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานได้ (๓) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ (๔) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับงาน (๕) บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดตำบลป่าต้ว ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น (๖) บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้วมีความหลากหลายทางคุณวุฒิ ทำให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้าน (๗) มีปัจจัยภายในในการบริหารองค์กรเป็นของตนเอง เช่น ๔ M (Man Money Material Management) (๘) มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ ซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้ (๙) บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	(๑) การขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) (๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (๓) เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย (๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน (๕) บุคลากรบางส่วนราชการมีไม่เพียงพอเนื่องจากมีการวางแผนอัตรากำลังไว้แล้วแต่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เช่น ศึกษาพิเศษ เจ้าพนักงานพัสดุ และบางส่วนบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน (๖) ขาดการมีส่วนร่วมจากสำนัก/กองต่าง ๆ ในการให้ข้อเสนอแนะถึงเนื้อหาและหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น (๗) บุคลากรขาดทักษะในการสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม (๘) องค์กรและบุคลากรบางส่วนยังขาดเรื่อง IT ทั้งในส่วนของ Hardware และ People ware (๙) บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ (๑๐) บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ (๑๑) พื้นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบางส่วนราชการมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

โอกาส (Opportunity - O)

(๑) การประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะที่ต้องประเมิน

(๒) กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๓) ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) มีพื้นที่เป็นที่ตั้งของศูนย์กลางเชื่อมโยงกับประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกทั้งทางน้ำ ทางบก ทางอากาศ และโครงสร้างพื้นฐานครบ มีสนามบินนานาชาติ

(๕) ที่ตั้งภูมิประเทศและภูมิอากาศที่น่าอยู่ มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีชื่อเสียง รวมทั้งการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ การท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมและวัฒนธรรมชาติพันธุ์ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวหลายกลุ่ม สามารถเชื่อมโยงไปยังกลุ่มท่องเที่ยวในอนุภาคลุ่มน้ำโขง

(๖) มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ ซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้

(๗) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

(๘) การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร

(๙) การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

อุปสรรค (Threat - T)

(๑) ระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจและกรอบอัตรากำลังที่วางไว้

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่นหรือส่วนราชการอื่นที่ผู้รับการประเมินมิได้สังกัด แต่ผู้ประเมินต้องเป็นต้นสังกัดโดยอาศัยข้อมูลจากหัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมอย่างแท้จริงในการเปรียบเทียบผลงาน

(๓) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคม การเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๔) บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาตนเองไม่เรียนรู้งาน

(๑๐) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส (๑๑) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (๑๒) นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรมากขึ้น (๑๓) ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้เทศบาลตำบลป่าต้วเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (๑๔) บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	
---	--

๓.๓ การวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำบลป่าต้ว

ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ เทศบาลตำบลป่าต้ว ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว และรวบรวมรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าต้ว และรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลตำบลป่าต้วโดยแยกตามกลุ่มสายงาน อีกทั้งนำผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ มาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาและการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

๓.๓.๑ ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. เสริมสร้างศักยภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร
๒. มีการพัฒนาศักยภาพตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ
๓. ระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น และอาจเห็นผลได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาได้อย่างชัดเจน
๔. การมีเครือข่ายผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน มีการประสานงานที่ง่ายและไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ
๖. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๗. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๘. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ

cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของระดับบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

๙. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระดับผู้นำให้มีขีดสมรรถนะในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง เป็นแกนหลักขับเคลื่อนองค์การในอนาคตต่อไปถึงแม้เป้าหมายขององค์การจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๒ ความต้องการ/ความคาดหวังของข้าราชการ เทศบาลตำบลป่าต้วในการพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว มีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของบุคลากร
๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ
๔. มีผู้นำที่เป็นผู้กำหนดทิศทาง ความเชื่อ และค่านิยมร่วม เพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันทั้งองค์กร และประเมินผลลัพธ์จากที่คาดหวังไว้ และที่สำคัญคือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(Change Agent) และปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง (Role Model)

๕. ไม่มีแรงกดดันในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นการเพิ่มพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระทางความคิดและการตัดสินใจ
๖. ผู้บริหารมีการสื่อสารถ่ายทอดทิศทาง นโยบายการปฏิบัติงานเพื่อแสดงความชัดเจนขององค์กรเกี่ยวกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมาย นโยบายขององค์กร โดยมีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจทิศทางองค์กร รู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน
๗. มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นสถานที่ตลอดจนอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงาน

๓.๓.๓ ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

๓.๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย

๓.๔.๑ วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพและยึดหลักธรรมาภิบาล”

๓.๔.๒ พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งและมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและมีจิตสาธารณะ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๔.๓ จุดมุ่งหมาย

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถพนักงานเทศบาลตำบลป่าต้ว สู่ความเป็นมืออาชีพ (Knowledge Worker) ในการบริการประชาชน เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการ
๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้ว ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ครอบคลุมตามหลักสูตรตามประกาศ ก.ท.
๓. บุคลากรในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานได้สำเร็จ
๔. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้ว
๕. สร้างและพัฒนาบุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๖. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาลตำบลป่าต้วตามสมรรถนะวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความภูมิใจให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้ว และสามารถประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน
๗. สนับสนุนกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมเอง จัดส่งไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน
๘. พัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรมีความเข้าใจในการนำ IT มาช่วยในการปฏิบัติงาน
๙. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๑๐. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลป่าต้ว มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้ว

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ที่เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง และเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

วิสัยทัศน์

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน และ สถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม ๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการ	กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนากการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐ ผลลัพธ์ ๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐ ๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	โปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คำนึงและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป ๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้แอปพลิเคชัน (Application) ๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น ๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น ๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization) ผลลัพธ์ ๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ ๒ ปี ๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ผลลัพธ์ ๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้ ๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษหรืออาวุโสหรือเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น ๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพและหลักความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะ ๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้ ๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง ๒.๒ มีการกำหนด กลไกหน้าที่และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง รวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่างๆ ๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ กลยุทธ์ที่ ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		ประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน ๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket) ๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเพื่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ ผลลัพธ์ ๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาฝีมือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ ๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนา ดูแลรักษาผู้ มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงาน ต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและ ช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ ๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอ และสามารถรองรับการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่าง เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ ต้องการในอนาคต ๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและ คนดี ตามบริบทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือก และตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงใน สายงานอำนวยการและบริหาร ผลลัพธ์ ๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่ เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อม บุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและ บริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การ เข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่าง เหมาะสม ๒. มีหลักเกณฑ์และแนวทางใน การคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	๑. เพื่อให้กลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำปีอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว ๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม ผลลัพธ์ ๑. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้ ๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้ ๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชน ในการณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส ผลลัพธ์ ๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน ๒. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้ ก า ร ส ร ร ห า บุ ค ค ล มีประสิทธิภาพ ๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพ และเหมาะสมกับตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ ๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล ผลลัพธ์ ๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน ผลลัพธ์ ๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน ๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารสนเทศมาใช้ในการบริหารบุคคล ผลลัพธ์ ๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการบริหารบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ ๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อบริหารบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมวัฒนธรรมด้านบริหารบุคคล ผลลัพธ์ ๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร ๓. มีระบบบริหารบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐ ๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล	เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ จัดให้มีหลักเกณฑ์รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัดสำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		ผลลัพธ์ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด ๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียม โปร่งใสเป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษา วิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม ๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บทที่ ๕

แผนการพัฒนาและติดตามประเมินผล

จากข้อมูลในบทที่ผ่านมาซึ่งมีพื้นฐานของบุคลากร อันประกอบด้วยข้อมูลการศึกษา การเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลป่าต้ว การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของบุคลากร วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาของบุคลากรของผู้บริหาร ข้าราชการและประชาชน และการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว อีกทั้งการก้าวเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซึ่งเป็นระบบแท่ง ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายประเด็น เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การนำระบบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Competency) มาใช้ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ทั้งกระบวนการในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (Individual KPIs) และการประเมินในระบบสมรรถนะ แนวทาง หลักสูตร และวิธีพัฒนาข้าราชการที่จะต้องสอดคล้องกับระบบแท่ง ทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าต้วจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีสมรรถนะตามระดับที่คาดหวัง/ต้องการหรือมากกว่า จึงได้วางแผนการพัฒนาและติดตามประเมินผลไว้ ดังนี้

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา/วิธีการพัฒนาและงบประมาณ

๕.๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างรวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละตำแหน่งจะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- (๖) หลักสูตรส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

๕.๑.๒ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลป่าต้วดำเนินการโดยจัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาเอง และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และโครงการที่สถาบันองค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม รวมทั้งอาจมีการดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นโดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

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

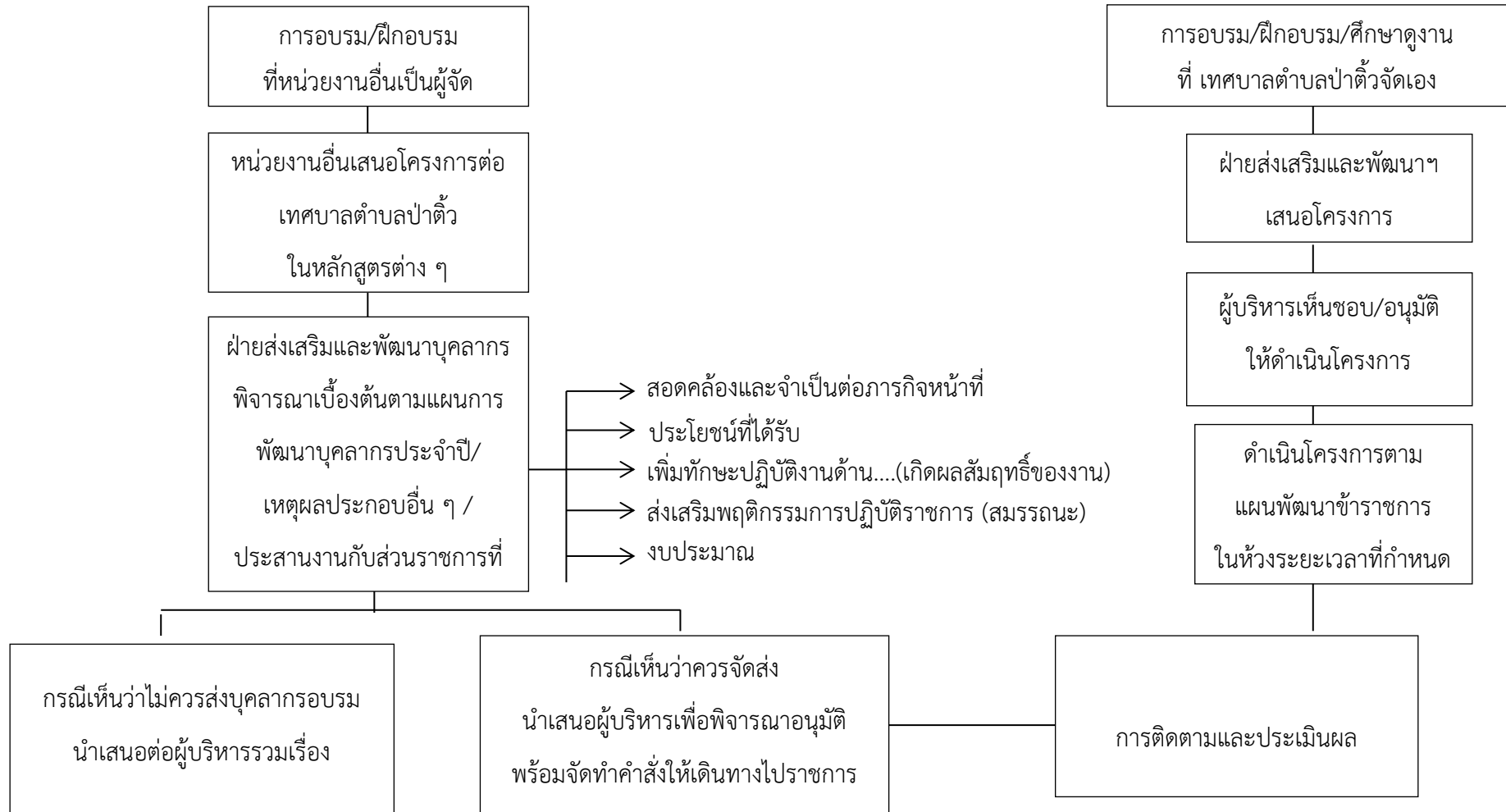
ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการของเทศบาล จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๕.๑.๓ ขั้นตอนโครงการ/หลักสูตร และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลป่าต้ว ได้จัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตามแผนการบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้วอย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลตำบลป่าต้ว หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และเพื่อจากเป็นค่าเดินทางไปราชการ

ทั้งนี้โดยมีแผนผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา และงบประมาณตามแผนพัฒนา ดังนี้

ผังการพัฒนาบุคลากร
การอบรม/การฝึกอบรมทั่วไป



๕.๒ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

๕.๒.๑ การตรวจสอบ

๑) ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลป่าต้ว มีหน้าที่จัดทำประวัติและทะเบียนควบคุมการจัดส่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกราย เพื่อบันทึกข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร

๒) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบบแผนแสดงเจตจำนงในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมแนบประวัติการฝึกอบรมในปีงบประมาณ ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมและแบบประเมินผลก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

๓) ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดในแต่ละส่วนราชการ ถือปฏิบัติในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าต้ว โดยเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมและตรวจสอบความถี่ของผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรจากประวัติการฝึกอบรมในปีงบประมาณที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตในเบื้องต้น พร้อมลงนามในแบบแสดงเจตจำนงการขอเข้ารับการฝึกอบรมของผู้ขอเข้ารับการฝึกอบรม และทำการประเมินในแบบประเมินผลก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้การอนุญาตไม่ให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

๕.๒.๒ การติดตาม

๑) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร รายงานผลต่อผู้บริหารตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ภายในหกสิบวัน นับแต่วันเดินทางถึงเทศบาลตำบลป่าต้ว โดยเนื้อหาการรายงานจะต้องเป็นองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะหรือแนวทางที่จะนำมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลป่าต้ว รวมทั้งคะแนนการทดสอบทั้งก่อนและหลังของการฝึกอบรมนั้น ๆ (ถ้ามี)

(๒) ให้ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลป่าต้ว มีการติดตามและประเมินผล ภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม และรายงานผลการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ในภาพรวมขององค์กร

(๓) จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้และฝึกปฏิบัติในหลักสูตรที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรภายใน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกันได้เรียนรู้ร่วมกัน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ โดยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประสานงานจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การจัดโครงการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การนำเข้าสู่วาระการประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการ หรือการจัดเวทีเฉพาะเรื่องที่สำคัญ เป็นต้น รวมทั้งให้แต่ละส่วนราชการสอนงานภายในหน่วยงานจากความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาหรือจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๕.๒.๓ การประเมินผล

หลักสูตรที่เทศบาลตำบลป่าต้วดำเนินการเอง

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน – หลังการฝึกอบรม

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การสรุปผลความสำเร็จในภาพรวมของทุกหลักสูตร

หลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด

๑. การนำคะแนนทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมาแนบกับรายงานการฝึกอบรม

๒. การให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบก่อนการเข้ารับการพัฒนา กับหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร (ตามแบบติดตามและประเมินผล แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลป่าต้วกำหนด)