



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหัวปลวก
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสกลนคร



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลห้วยปลก
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีดิจิทัล สิ่งแวดล้อม และกฎหมายที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและยกระดับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เทศบาลตำบลห้วยปลก อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการผลักดันนโยบาย ยุทธศาสตร์ และภารกิจของเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการบริหารราชการยุคใหม่

แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยยึดหลักการและแนวทางตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลห้วยปลก ตลอดจนหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง (High Performance Workforce) มีความเป็นมืออาชีพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะด้านดิจิทัล การบริหารจัดการข้อมูล การคิดวิเคราะห์ การสร้างนวัตกรรม การทำงานแบบบูรณาการ การมีจิตบริการ (Service Mind) และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การพัฒนาผู้บริหารและผู้มีศักยภาพสูง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) การถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) การบริหารผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

กระบวนการจัดทำแผนได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์กร การวิเคราะห์อัตราากำลัง การประเมินสมรรถนะบุคลากร การสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment : TNA) การรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล สภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนา และทิศทางการบริหารราชการในอนาคต ตลอดจนสามารถกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนา งบประมาณ ตัวชี้วัด และแนวทางการติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ

เทศบาลตำบลห้วยปลกคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ สามารถสร้างนวัตกรรมในการบริหารงาน และการบริการสาธารณะ ตลอดจนร่วมกันพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยปลกให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีความทันสมัย โปร่งใส ประชาชนเชื่อมั่น และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

เทศบาลตำบลห้วยปลก



ประกาศเทศบาลตำบลหัวปลวก

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยเทศบาลตำบลหัวปลวก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ตามมติเห็นชอบของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับปัจจุบัน) พ.ศ. ๒๕๖๗ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามกรอบของแผนของแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๖
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๐
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๑
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๐
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี	๒๑
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๒
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๒
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๖
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๗
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๘
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๘
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๘
๔.๓ ค่านิยม	๒๘
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๙
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๙
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	๓๕
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๕
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๖
๕.๓ ตัวชี้วัด	๓๗
๕.๔ บทสรุป	๓๘
ภาคผนวก	
๑. สำเนาประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการแผนพัฒนาบุคลากร	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	
๔. สรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม การเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน โดยเฉพาะการมุ่งสู่การบริหารราชการในยุคดิจิทัล การยกระดับธรรมาภิบาล การพัฒนาระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง และการให้บริการสาธารณะที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เทศบาลตำบลหัวปลวกในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความเจริญอย่างสมดุลและยั่งยืน การดำเนินภารกิจดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล นโยบายของภาครัฐ และบริบทของพื้นที่ หลักการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมัยใหม่ (Human Resource Development: HRD) มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competencies) และคุณลักษณะ (Attributes) ของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผน การดำเนินการ การติดตามผล และการประเมินผล เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยยกระดับศักยภาพขององค์กรในระยะยาว

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหัวปลวก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ มีความจำเป็นเพื่อรองรับกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐานการบริหารงานบุคคล และนโยบายด้านการพัฒนาภาครัฐ รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน ตลอดจนการส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบได้ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารราชการสมัยใหม่ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๔ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

/๒) พระราชกฤษฎีกา...

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา)

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับบริบทการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับบริบทใหม่ที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนและลำดับขั้นอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัว เปิดรับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/นอกจากนี้...

นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของตำแหน่งงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นสู่รุ่น การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในอนาคต อันจะช่วยลดความเสี่ยงในการบริหารงานบุคคล และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของเทศบาล แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จึงจัดทำขึ้นโดยยึดหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ที่เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรเข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการพัฒนาของเทศบาลตำบลหัวปลวก ตลอดจนสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และนโยบายการพัฒนาภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีทิศทางที่ชัดเจน เป็นระบบ สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลหัวปลวกจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ที่กำหนดไว้ โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหัวปลวก นั้นขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอสายบุรี จังหวัดสระบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

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

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลหัวปลวก มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวกมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลหัวปลวก สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยปลวก ปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการในยุคการบริหารภาครัฐสมัยใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดำเนินการโดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยปลวก ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) และสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นโยบายของ กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) โดยมีขอบเขตและแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลห้วยปลวกกำหนดหลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้อง กับการกิจขององค์กร ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน โดยครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งนี้จะมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs Assessment: TNA) เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงกำหนด ระยะเวลา วิธีดำเนินการ และงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาในแต่ละปีงบประมาณ

๒. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร

เทศบาลตำบลห้วยปลวกกำหนดให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ปีละหนึ่งครั้ง หรือมากกว่านั้นตามความเหมาะสมและความจำเป็นของตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ในหลักสูตรสำคัญ ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรด้านการพัฒนางานตามหน้าที่ และความรู้รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร การวางแผน การบริหารจัดการ และภาวะผู้นำ หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล วินัย และจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติราชการ และหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ข้อมูลสารสนเทศ ความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์ และนวัตกรรมการให้บริการภาครัฐ เพื่อรองรับการพัฒนาระบบราชการดิจิทัลและการ ให้บริการประชาชนในยุคดิจิทัล

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลห้วยปลวกกำหนดให้มีความหลากหลายของรูปแบบการพัฒนา เพื่อให้เหมาะสม กับลักษณะงานและกลุ่มเป้าหมาย โดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา หรือองค์กรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้วิธีการพัฒนาประกอบด้วย การปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการ บรรจุหรือแต่งตั้งใหม่ การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน (Coaching) การให้คำปรึกษา (Mentoring) และการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ การเรียนรู้ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และแพลตฟอร์มดิจิทัล การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) และการพัฒนาโดยใช้โครงการหรือภารกิจเป็นฐาน (Project-based Learning)

๔. การบริหารงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหัวปลวกกำหนดให้มีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนงบประมาณประจำปีอย่างชัดเจนและเพียงพอ โดยยึดหลักความคุ้มค่า ความประหยัด ความโปร่งใส และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอกที่มีหลักสูตรมาตรฐาน รวมถึงแสวงหาแหล่งงบประมาณหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายวิชาการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยไม่ก่อให้เกิดภาระด้านงบประมาณเกินความจำเป็น

๕. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหัวปลวกกำหนดระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยประเมินทั้งผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถนะ และผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผ่านตัวชี้วัดและเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร

ผลการติดตามและประเมินผลจะนำมาใช้ประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในระยะต่อไป เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดความต่อเนื่องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหัวปลวก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกมิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวิเคราะห์ความจำเป็น การวางแผน การพัฒนา การติดตาม และการประเมินผล เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนและการพัฒนาเทศบาลตำบลหัวปลวกอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลห้วยปลกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลห้วยปลก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยปลก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจใน แนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลห้วยปลกยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัด ระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้ง เศรษฐกิจแบบพึ่งพาอาศัยกันโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภายใต้บังคับแห่ง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุข
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ฯ
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

/๓) ด้านการ...

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

ฯลฯ

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และอปท. อื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และอปท. อื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรืออปท. อื่น

ฯลฯ

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาลตำบลหัวปลวกทั้ง ๗ ด้าน แล้วสามารถกำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

๒.๒.๑ การกิจหลัก

๑). ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุขการ

๒). ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา
- (๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ

๓). ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ

และสาธารณสถาน อื่น ๆ

- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔). ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕). ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๖). ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗). ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

๒.๒.๒ การกิจกรรม

- ๑). ด้านโครงการสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การควบคุมอาคาร
 - (๒) การผังเมือง
 - (๓) ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- ๒). ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๓). ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - (๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 - (๓) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๔). ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
 - (๒) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
 - (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 - (๔) เทศพาณิชย์
- ๕). ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ
 - (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๖). ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- ๗). ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลหัวปลวกได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยเรียงลำดับความสำคัญตามผลการสำรวจสูงสุดของความต้องการของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานอย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

(๒) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๒) ทักษะการประสานงาน
- ๓) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๔) ทักษะในการบริหารโครงการ

(๓) ความต้องการด้านสมรรถนะ

- ๑) การทำงานเป็นทีม
- ๒) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๓) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๔) มุ่งผลสัมฤทธิ์

(๔) ความต้องการพัฒนางาน

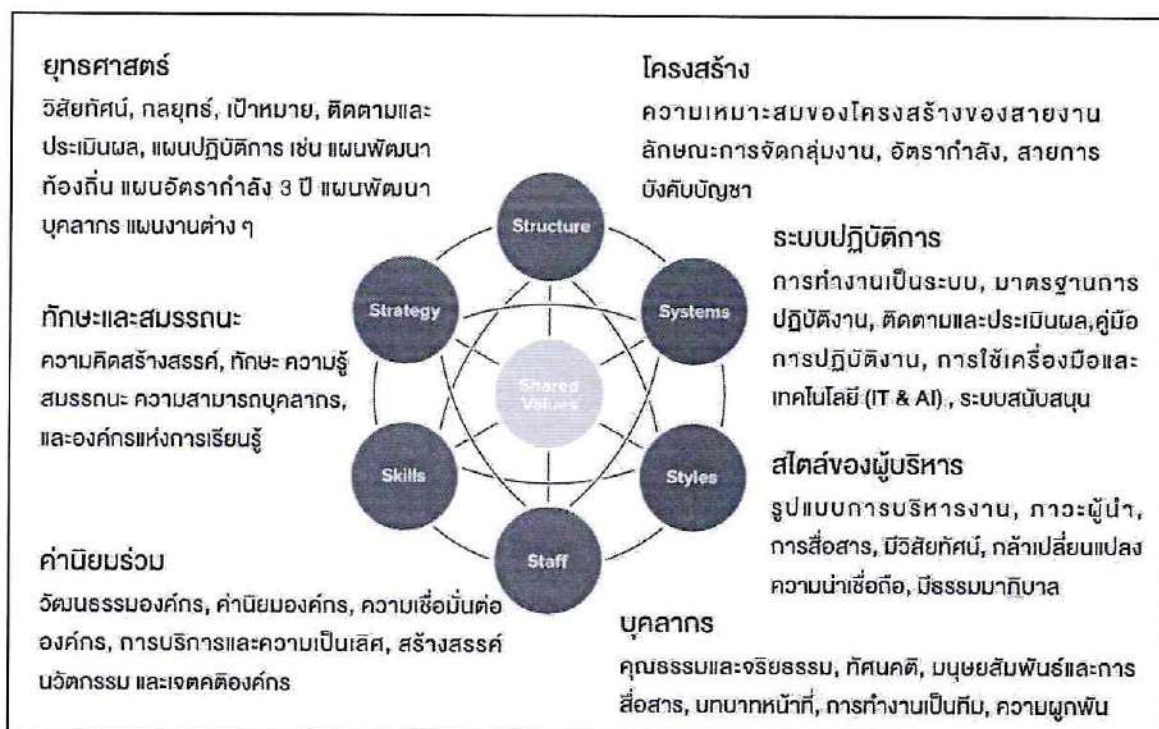
- ๑) งานสารบรรณ
- ๒) งานจัดทำเทศบัญญัติ
- ๓) งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) งานสวัสดิการสังคม

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ช่วยให้เทศบาลตำบลหัวปลวกวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

๒.๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's 7S Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ **จุดแข็ง (Strength)** และ **จุดอ่อน (Weakness)** เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้



๑) **ยุทธศาสตร์ (Strategy)** เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง 3 ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

๒) โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Structure) คือการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากร และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และลดความซ้ำซ้อน โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การตัดสินใจและการสื่อสารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ระบบปฏิบัติการ (Systems) ระบบงาน หมายถึงกระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ระบบที่ดีควรมีความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (IT & AI) และสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔) รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style) การบริหารหรือภาวะผู้นำ หมายถึงรูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานที่ผู้นำองค์กรแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์ การมีส่วนร่วม หรือการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความน่าเชื่อถือ มีธรรมาภิบาล รูปแบบการบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) บุคลากร (Staff) บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ครอบคลุมจำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ องค์กรที่มีบุคลากรเหมาะสมกับงาน ความผูกพันของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม ทักษะต่อการดำเนินงาน มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ที่ดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) ทักษะและความรู้ ความสามารถ หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนา

๗) ค่านิยมร่วม (Shared Values) ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล ๗S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ **โอกาส (Opportunities)** และ **อุปสรรค (Threats)** เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

P	E	S	T	L	E
Political	Economical	Social	Technological	Legal	Environmental
- การเมือง - การปกครอง - นโยบายของรัฐบาล - นโยบายของรัฐ - ยุทธศาสตร์ชาติ - SDGs - แผนสภาพัฒน์ที่ 13 - แผนจังหวัด/อำเภอ	- สถานการณ์ - การการค้า - สถานการณ์ - เศรษฐกิจ - การเงิน - ค่าครองชีพ - ระบบภาษี - การตลาด	- วัฒนธรรม - ความเชื่อ - ศาสนา - ภาษา - ชีวิตความเป็นอยู่ - สื่อ -ทัศนคติ - การมีส่วนร่วม	- นวัตกรรม - การสื่อสาร - โทรคมนาคม - การถ่ายทอด - เทคโนโลยี - Social Media - ระบบปฏิบัติการ - AI - e-Service	- รธน. - พรบ./พรฎ - กฎกระทรวง - ระเบียบ/ข้อบังคับ - กฎหมายในอนาคต	- สิ่งแวดล้อมทั่วไป - ทรัพยากรน้ำ - ทรัพยากรดิน - ทรัพยากรป่า - สถานการณ์ไฟฟ้า - สถานการณ์ฝุ่น - โรคระบาด - วิกฤตการณ์และ - สถานการณ์ฉุกเฉิน

๑) ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political) ปัจจัยด้านการเมืองเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ การกระจายอำนาจ และความมั่นคงทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อบทบาทหน้าที่และงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือโครงการสำคัญของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการผ่านท้องถิ่น หากนโยบายรัฐมีความต่อเนื่องและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีทิศทาง แต่หากมีความเปลี่ยนแปลงบ่อย อาจทำให้การวางแผนระยะยาวมีความยากลำบาก

๒) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic) สภาพเศรษฐกิจมีผลโดยตรงต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งรายได้จากภาษีท้องถิ่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และเงินอุดหนุนจากรัฐ หากเศรษฐกิจขยายตัว รายได้ของท้องถิ่นก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาได้มากขึ้น แต่ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้อาจลดลง ขณะที่ความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social) โครงสร้างประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นฐาน หรือความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงแบบบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๔) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล AI มีผลต่อรูปแบบการบริหารงานและการให้บริการของท้องถิ่น เช่น การพัฒนาระบบบริการประชาชนออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลกลาง ระบบบริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากท้องถิ่นสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใสในการให้บริการ

/๕) ปัจจัยด้านกฎหมาย...

๕) ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal) กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน และข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ กฎหมายการคลังท้องถิ่น กฎหมายพัสดุ หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือข้อกำหนดใหม่ ๆ อาจส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการทำงานงบประมาณ และรูปแบบการให้บริการของท้องถิ่น

๖) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะ หรือภัยพิบัติ มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง ขยะมูลฝอย หรือมลพิษทางอากาศ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจสำคัญที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยังทำให้ท้องถิ่นต้องวางแผนรับมือกับความเสี่ยงในระยะยาว

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

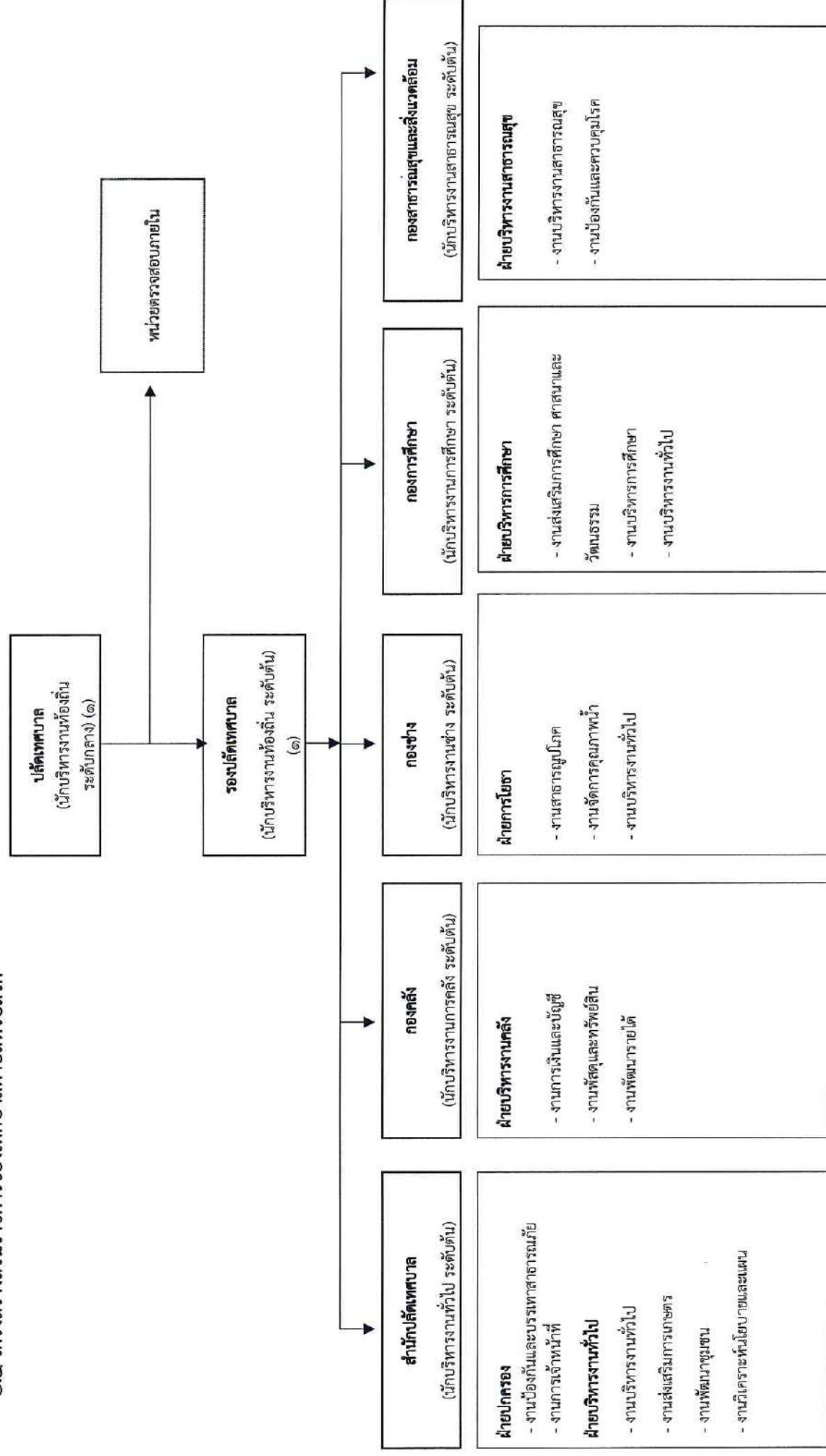
(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลห้วยปลก

จุดแข็ง S ๑. โครงสร้างองค์กรขนาดเล็กมีความยืดหยุ่นสูง จำนวนบุคลากรที่ไม่มากเกินไปช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการสั่งการ (Unity of Command) และลดขั้นตอนความล่าช้าทางราชการ (Red Tape) ภายในองค์กร ๒. ความผูกพันและเข้าใจบริบทท้องถิ่นสูง บุคลากรส่วนใหญ่ โดยเฉพาะพนักงานจ้างและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เป็นคนในพื้นที่หรือระแวกใกล้เคียง ทำให้มีความเข้าใจวัฒนธรรมชุมชน ปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี ๓. อัตราการเข้า-ออกของพนักงานส่วนท้องถิ่นค่อนข้างต่ำ เนื่องจากข้าราชการและพนักงานเทศบาลในระดับปฏิบัติมักมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินโครงการและนโยบายในพื้นที่	จุดอ่อน W ๑. ภาวะสมองไหลและการโอนย้ายของข้าราชการระดับสูง/สายวิชาการ เนื่องจากเป็นเทศบาลขนาดเล็ก ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีข้อจำกัด ทำให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูงหรือสอเคลื่อนระดับได้มักโอนย้ายไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่ใหญ่กว่า เช่น เทศบาลเมือง หรือ อบจ. ๒. สัดส่วนพนักงานจ้างสูงกว่าข้าราชการประจำ ภาระงานหลายด้านต้องพึ่งพาพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป) ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และขาดความต่อเนื่องหากมีการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ๓. ข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีเฉพาะทาง บุคลากรบางส่วนยังขาดการพัฒนาทักษะสมัยใหม่ (Upskilling/Reskilling) เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) สำหรับการวางแผนท้องถิ่น และการใช้ระบบบริการภาครัฐส่วนหน้าแบบดิจิทัล
โอกาส O ๑. นโยบายการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สท.) และสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีหลักสูตรฝึกอบรมทั้งแบบออนไซต์และออนไลน์ (E-learning) อย่างต่อเนื่อง ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๒. เครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในจังหวัด การอยู่ใกล้สถาบันการศึกษาในจังหวัดสระบุรี และพื้นที่ใกล้เคียง เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) ในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือดิงนิสิตนักศึกษา มาช่วยพัฒนาระบบงาน ๓. ระบบมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น: การปรับปรุงกฎหมายและเกณฑ์มาตรฐานของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ช่วยให้ระบบการประเมินผลงาน (PMS) และการสรรหาบุคลากรมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น	ข้อจำกัด T ๑. ข้อจำกัดทางกฎหมายด้านสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคล: มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้งบประมาณด้านบุคลากรต้องไม่เกิน ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้เทศบาลขนาดเล็กที่มีรายได้น้อย ไม่สามารถรอบอัตรากำลังเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจใหม่ ๆ ได้ ๒. ทศนคติและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ ๔.๐ ระเบียบ ข้อบังคับ และระบบสารสนเทศจากส่วนกลางที่มีการเปลี่ยนแปลงและอัปเดตบ่อยครั้ง สร้างความกดดันและความเครียดในการปรับตัว (Resistance to Change) ให้แก่บุคลากรในระดับปฏิบัติ ๓. การแข่งขันในการดึงดูดคนรุ่นใหม่กับภาคเอกชน สระบุรีเป็นพื้นที่ที่มีนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำนวนมาก ทำให้การดึงดูดบุคลากรสายวิชาชีพเฉพาะทาง (เช่น วิศวกร สถาปนิก นักคอมพิวเตอร์) เข้ามาทำงานในระบบราชการท้องถิ่นทำได้ยาก เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการสู้ภาคเอกชนไม่ได้

๒.๕ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวปลวก



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหัวปลวก

เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้ปรับปรุงโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.หัวปลวก (กองการศึกษา)									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
รวม	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวมทั้งสิ้น	๕๓	๕๔	๕๔	๕๔	+๑	-	-		

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลหัวปลวก วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลหัวปลวกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลหัวปลวก วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษา ของบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๘	๕	-	๑๓
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	-	-	๑
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๑	๓	๑๐	๔	๑	-	๑๙
รวม	๑	๓	๑๐	๑๔	๖	๐	๓๔
คิดเป็นร้อยละ	๒.๙๔	๘.๘๒	๒๙.๔๑	๔๑.๑๘	๑๗.๖๕	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหัวปลวก วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของ เทศบาลตำบลหัวปลวก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการ พัฒนาคตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การ คำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักวิชาการเกษตร ๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการศึกษา ๗) นักวิชาการสาธารณสุข ๘) วิศวกรโยธา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บ ๕) นายช่างโยธา ๖) เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหัวปลวก วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจำแนกตาม ประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลหัวปลวก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัย ที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการ พัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

/ช่วงอายุ...

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๔
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๔	๔๓.๗๕
วิชาการ	-	-	๒	๑	-	๒	-	-	๕	๓๙.๒๐
ทั่วไป	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๓	๔๖.๓๓
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๘.๐๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖
พนักงานจ้าง	-	๓	๑	๖	๕	๓	๑	๑	๑๙	๔๐.๒๖
รวม	-	๓	๓	๗	๘	๙	๒	๒	๓๔	๔๖.๗๕
คิดเป็นร้อยละ	-	๘.๘๒	๘.๘๒	๒๐.๕๙	๒๓.๕๓	๒๖.๔๗	๕.๘๘	๕.๘๘	๑๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยปลก สํารวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๓.๖	๗๒	๓	๖๐
อำนวยการท้องถิ่น	๓.๗	๗๔	๓.๘๕	๗๗
วิชาการ	๓.๕๒	๗๐.๔	๓.๔๘	๖๙.๖
ทั่วไป	๓.๕๓	๗๐.๖๖	๓.๔๖	๖๙.๓๓
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔	๘๐	๓.๖	๗๒
ลูกจ้างประจำ	๓.๘	๗๖	๓.๔	๖๘
พนักงานจ้าง	๔.๐๒	๘๐.๔๒	๓.๙๒	๗๘.๕๒
เฉลี่ยรวม	๓.๗๓	๗๔.๗๘	๓.๕๓	๗๐.๖๔
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๓.๖๓		ร้อยละ ๗๒.๗๑	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลห้วยปลก ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปีของเทศบาลตำบลห้วยปลก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
-	-	-	-	-	๐
รวม		-	-	-	๐

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาคุลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลหัวปลวก กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาคุลากร ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลหัวปลวก ๕๔ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหัวปลวก ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหัวปลวก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหัวปลวก ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาคุลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรสำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/(๔) หลักสูตร...

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหาร พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหัวปลวก กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุน หรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา เรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยเน้นการสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และการรับฟังประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหามาทางปฏิบัติ

/(๔) การประชุม...

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนา จากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามรดกความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

/๕) การให้คำปรึกษา...

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหัวปลวก กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก ดังนี้

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

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหัวปลวก ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลหัวปลวก วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลหัวปลวก โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับทราบกรอบหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นายธนวัชร แม้นพยัคฆ์	ปลัดเทศบาล	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)										
๒	นายสมโภช สุขโชติ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๓	นางอรรดา หมื่นศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓ ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	-	
๔	นายสิทธิชัย สายสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๕	นางสาวจະมัยพร พรหมสาร	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)										
๖	นางสาวเสาวลักษณ์ ไชยพล	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๗	นางสาวสุนัยวรรณ จำปาทอง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๔ ปี	เจ้าหน้าที่สายที่ ๑ และสายที่ ๒	+๑	-	-	
๘	นางสาวกัญญ์ชลิตา ทองอ้วน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บัญชีบัณฑิต	๑๔ ปี ๒ เดือน	เจ้าหน้าที่สายที่ ๑ และสายที่ ๒	-	-	+๑	
๙	นางสาวพงษ์ทอง คมพา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)										
๑๐	นายโรจน์ เกล็ดวัฒน์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๔)										
๑๑	นางสาวณงค์สุข ไชยศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน)	๔ ปี ๔ เดือน	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	-	-	-	
๑๒	นางสาวอาทิตย์ยา ภูมิพิชัย	นักวิชาการศึกษา	ปก.	การศึกษบัณฑิต	๑ เดือน	-	-	+๑	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๑๓	นางสาวอริญญาภัทร์ ทรงกุล	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บัญชีบัณฑิต	๑ เดือน	-	-	+๑	-	
รวม							๓	๓	๑	

/ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์...

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลหัวปลวก) จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลหัวปลวก ดังนี้

“มุ่งพัฒนาศูนย์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ควบคู่คุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลหัวปลวก จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลหัวปลวก เช่น

- ๑) พัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลหัวปลวกเป็น มืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลหัวปลวกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลหัวปลวกตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลหัวปลวก

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลหัวปลวก จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลหัวปลวก ดังนี้

“คิดสร้างสรรค์ ทำงานโปร่งใส บริการด้วยใจ รับผิดชอบต่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลห้วยปลวก กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและความต้องการของประชาชน

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skills) และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

๓) บุคลากรยึดมั่นค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน

๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริม และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลห้วยปลวกกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยปลวกเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดอย่างต่อเนื่อง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ -หลักสูตรนักบริหารบุคคล -หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน -หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี -หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน -หลักสูตรนักวิชาการศึกษา -หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ -หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๓	๑	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๕	๕	๓	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหัวปลวก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๔	๕๔	๕๔	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหัวปลวก
	๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๕๔	๕๔	๕๔	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหัวปลวก
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๔	๕๔	๕๔	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหัวปลวก
	๒) โครงการประกวดงานบริการที่เป็นเลิศประจำปี	จำนวนงานบริการที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	เทศบาลตำบลหัวปลวก
รวม			๑๖๗	๑๖๗	๑๖๗	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหัวปลวก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๕	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลหัวปลวก	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหัวปลวก
	๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐		
รวม			๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน คำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จี ค ส ำ ร ณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่บุคลากร ของเทศบาลตำบลหัวปลวก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๕	๕๕	๕๕	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบล หัวปลวก
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้าน ทุจริตคอร์รัปชัน ในเทศบาล ตำบลหัวปลวก	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๕	๕๕	๕๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบล หัวปลวก
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนาเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากร	๑) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานของเทศบาล ตำบลหัวปลวกประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๕	๕๕	๕๕	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบล หัวปลวก
	รวม		๑๖๒	๑๖๒	๑๖๒	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐		

/สรุปจำนวน...

สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหัวปลวก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒		๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ	๔	๔	๔		๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๓	๓	๓		๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๓	๓	๓		๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	
รวม		๑๒	๑๒	๑๒		๖๔๒,๐๐๐	๖๔๒,๐๐๐	๕๔๒,๐๐๐	

/ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อน...

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหัวปลวก พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผนและดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษา และร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐ และการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

/๓. คณะกรรมการ...

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่หลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ทนสมัยอย่างยั่งยืน

ภาคผนวก

๑. สำเนาประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	มติ ก.จ. สระบุรี
๑. ประกาศ ก.พ.จ.สระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล	บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหัวปลวก จำนวน ๕๔ คน ได้รับการพัฒนาหลักสูตรหนึ่งหลักสูตรหนึ่งอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรท้องถิ่นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ (๒ โครงการ)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๑. รายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรม ๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานก่อน - หลังการพัฒนา และเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมากำหนดหลักสูตรอบรมของบุคลากรต่อไป ๔. นำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ๕. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสังกัดต้องได้รับการพัฒนาส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	☐ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
						๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐		
๒. แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปี	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน (๓ โครงการ)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๖. บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ๗. บุคลากรผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	
๒๑๐,๐๐๐						๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐			
ตามรายงานการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี		(๕) หลักสูตรเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม คุณธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร (๓ โครงการ)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐		
รวม		๑๒ โครงการ				๖๔๒,๐๐๐	๖๔๒,๐๐๐	๕๔๒,๐๐๐	พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

(ลงชื่อ)..... ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรฯ

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

ปลัด

รองปลัด

พินิจสำนักปลัด

พินิจฝ่าย

พินิจรักษา

คู่มือ



ที่ สป ๕๕๗๐๑/๖๖๒

สำนักงานเทศบาลตำบลหัวปลวก
อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๖๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสระบุรี ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๘๗ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒)

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึงจังหวัดสระบุรี แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ได้รับต้นฉบับหนังสือแล้ว

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

ลงชื่อ.....ผู้รับหนังสือ

(.....)

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายปกครอง

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐ ๓๖๒๒ ๓๒๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Sarabun@huapluk.go.th

พิมพ์ตามตรวจ

ปลัด

รองปลัด

หน.สำนักปลัด

พิมพ์ตาม

พิมพ์ตาม

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยความเป็นธรรม”

คู่มือฉบับ



ที่ สป ๕๕๗๐๑/๒๗๓

สำนักงานเทศบาลตำบลหัวปลวก
อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๖๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒

เรียน นายอำเภอเสนาห์

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสระบุรี ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๘๗ ลว. ๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือเทศบาลตำบลหัวปลวก ที่ สป ๕๕๗๐๑/๒๗๓ ลว. ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึงอำเภอเสนาห์ ได้แจ้งจากจังหวัดสระบุรีแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ นั้น

เทศบาลตำบลหัวปลวก ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ และได้ดำเนินการจัดสร้างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานต่ออำเภอเสนาห์เพื่อโปรดทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

จิราวรรณ บุญเลี้ยง

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

ได้รับต้นฉบับหนังสือแล้ว

ลงชื่อ... จิราวรรณ บุญเลี้ยง ผู้รับหนังสือ

(จิราวรรณ บุญเลี้ยง)

20 / ก.ค. / ๒๕๖๙

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายปกครอง

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐ ๓๖๒๒ ๓๒๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Sarabun@huapluak.go.th

พิมพ์ทานตรวจ

ปลัด

รองปลัด

หน.สำนักปลัด

หน.ฝ่าย

พิมพ์ทาน

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยความเป็นธรรม”

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนการพัฒนาศุคลากร



คำสั่งเทศบาลตำบลหัวปลวก

ที่ ๒๖๑/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหัวปลวก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕
และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับปัจจุบัน) พ.ศ. ๒๕๖๗ หมวด ๑๔ กิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล
จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหัวปลวก | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลหัวปลวก | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พิจารณาถึงความจำเป็น
ในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาลำดับการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา
และงบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรสำหรับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาราชการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

**๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนการพัฒนาศึกษา**

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหัวปลวก

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลหัวปลวก

ผู้มาประชุม

๑. นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง	รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน	ประธานกรรมการ
	นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก	
๒. นายธนวัชร แม้นพยัคฆ์	ปลัดเทศบาลตำบลหัวปลวก	กรรมการ
๓. นางสาวเสาวลักษณ์ ไทยหวล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวิโรจน์ เกลิมวัฒน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวนงคันช ไซยสร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นายสมโภช สุขโชติ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นายสิทธิชัย สายสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก เป็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมได้กล่าวประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งต่อที่ประชุม

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหัวปลวก คำสั่งที่ ๒๖๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีหน้าที่โดยให้คณะกรรมการ จัดทำแผนแม่บท การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาลำดับการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนาและงบประมาณ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรร สำหรับพัฒนา ซึ่งในการประชุมครั้งนี้มอบหมายให้นายสิทธิชัย สายสมบัติ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นผู้จัดรายงานการประชุม

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

ประธานกรรมการฯ

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการฯ

เลขานุการ

เลขานุการ

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขอมอบหมายให้เลขานุการ ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งเทศบาลจำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ความสำคัญของการจัดทำแผนบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ความสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
๓. เป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาล ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

- อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับปัจจุบัน) พ.ศ. ๒๕๖๗

กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี

โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.สระบุรี) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล แต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.สระบุรี) ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดร่วมกับ ส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี กำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.สระบุรี) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนา บุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล นั้น

มติที่ประชุม

รับทราบ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ประธานกรรมการฯ

การพิจารณาจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่าง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และขอให้กรรมการดูเอกสาร ไปพร้อมๆ กัน

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนา
บุคลากร

/ส่วนที่ ๒...

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักฐานการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่นและลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นตาม
หลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

/ตามที่...

ประธานกรรมการฯ

ตามที่ เลขานุการ ได้แจ้งรายละเอียดของ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ไปแล้ว มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธานกรรมการฯ

หากไม่มีท่านใดเสนอแนะ ดิฉันขอมติที่ ประชุมในการเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

มติที่ประชุม

เห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นเอกฉันท์

ประธานกรรมการฯ

เมื่อที่ประชุมเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานจังหวัดสระบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบถึงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และ เสนอนายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก ลงนามประกาศใช้แผนดังกล่าวต่อไป

ประธานกรรมการฯ

มีกรรมการท่านใดจะสอบถามและเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

มติที่ประชุม

ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธานกรรมการฯ

เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

ปิดประชุม

เวลา ๑๖.๒๐ น.

(ลงชื่อ)

นายสิทธิชัย สายสมบัติ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

นายสมโภช สุขโชติ

กรรมการ/เลขานุการ

ผู้รับรองรายงานประชุม

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลหัวปลวก อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

๑.



๒.



การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) (ต่อ)

วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

๓.



๔.



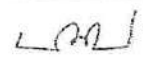
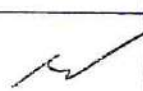
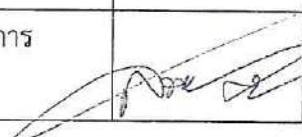
ใบลงชื่อเข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยปลวก อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง	รองนายกเทศมนตรี รักษาการ แทน นายกเทศมนตรีตำบลห้วยปลวก		ประธาน กรรมการ
๒	นายธนวัชร แม่นพยัคฆ์	ปลัดเทศบาลตำบลห้วยปลวก		กรรมการ
๓	นางสาวเสาวลักษณ์ โทยหวล	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายวิโรจน์ เฉลิมวัฒน์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวนงค์นุช ไชยศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๖	นายสมโภช สุขโชติ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		กรรมการและ เลขานุการ
๗	นายสิทธิชัย สายสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลห้วยปลวก อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี

ที่ สป ๕๕๗๐๑/ ๖๓๖๗

วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลห้วยปลวกที่ ๒๖๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยปลวก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีหน้าที่จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรสำหรับการพัฒนา นั้น

บัดนี้ เลขาธิการคณะกรรมการฯ แจ้งว่าได้ดำเนินการจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยปลวก (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เรียบร้อยแล้ว จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยปลวก โดยพร้อมเพรียงกัน รายละเอียดปรากฏตามวาระการประชุม ที่แนบมา พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยปลวก

- รับทราบ

ปลัดเทศบาลตำบลห้วยปลวก.....

รองปลัดเทศบาลตำบลห้วยปลวก.....

ผู้อำนวยการกองคลัง.....

ผู้อำนวยการกองช่าง.....

ผู้อำนวยการกองการศึกษา.....

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

นักทรัพยากรบุคคล.....

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหัวปลวก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลหัวปลวก

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งต่อที่ประชุม

๑.๑ เรื่องการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)
ของเทศบาลตำบลหัวปลวก

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาจัดทำพัฒนาศูนย์ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

ของเทศบาลตำบลหัวปลวก (จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล

พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาลักษณะ

การพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจัดสรรสำหรับการพัฒนา)

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

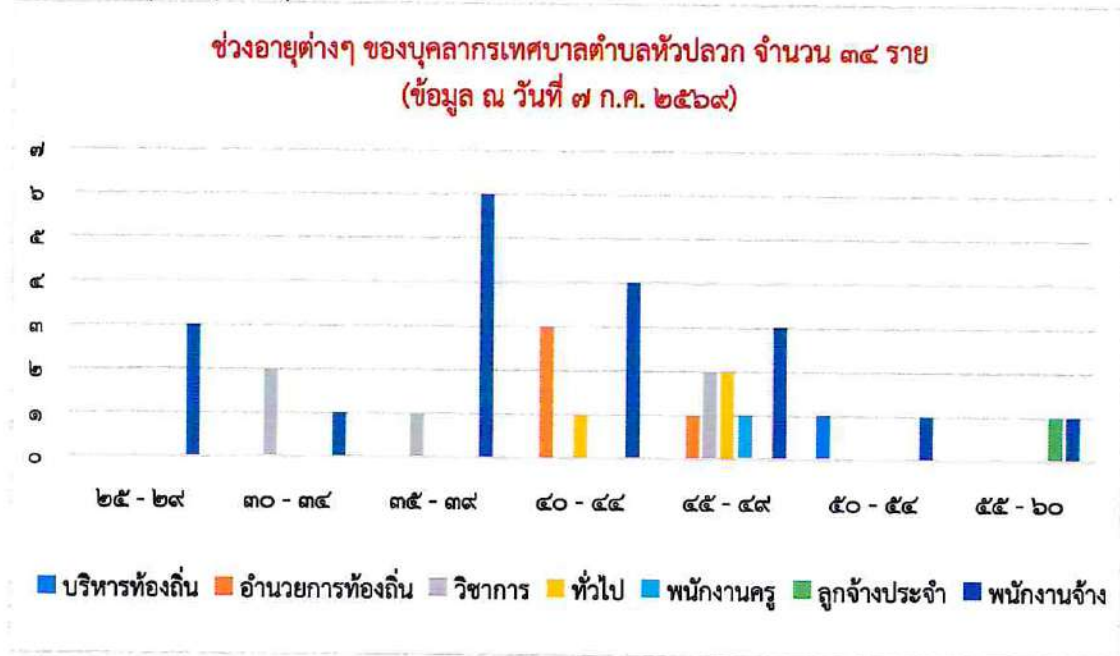
เรื่องอื่น ๆ

.....

.....

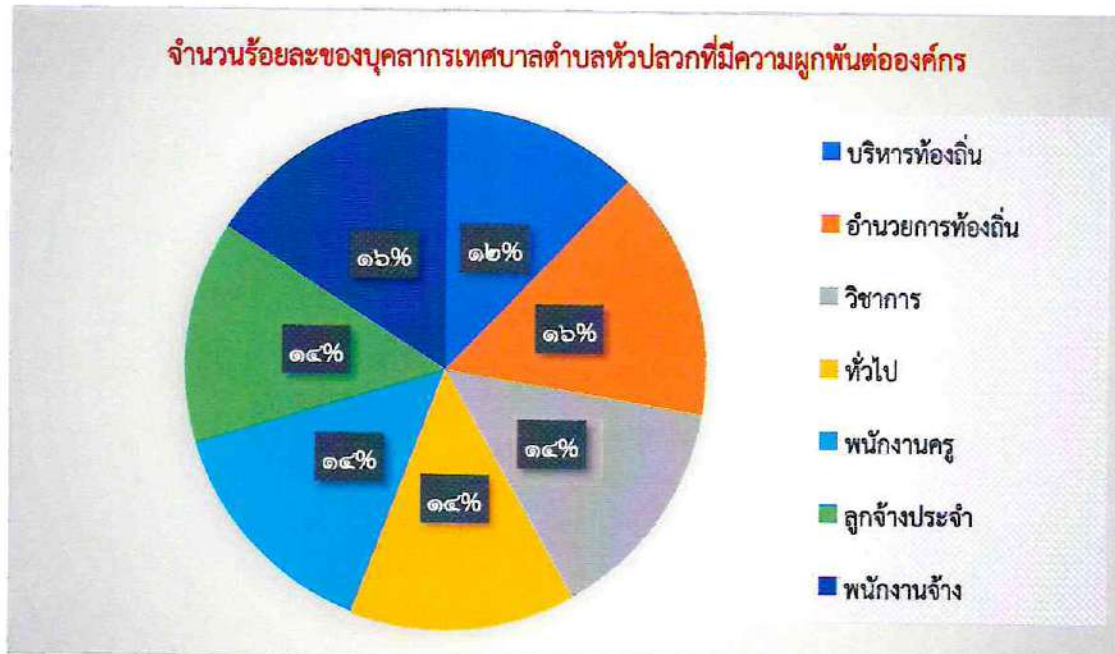
๔. สรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร และความผูกพัน

๔.๑ ช่วงอายุต่าง ๆ ของบุคลากรเทศบาลตำบลหัวปลวก



จากแผนภูมิข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวกส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๙ ราย รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๘ ราย และช่วงอายุ ระหว่าง ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๗ ราย ตามลำดับ ซึ่งช่วงอายุที่มีบุคลากรน้อยที่สุด คือช่วงอายุระหว่าง ๕๐ - ๕๔ และ ๕๕ - ๖๐ มีจำนวนบุคลากรช่วงละ ๒ ราย

๔.๒ การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



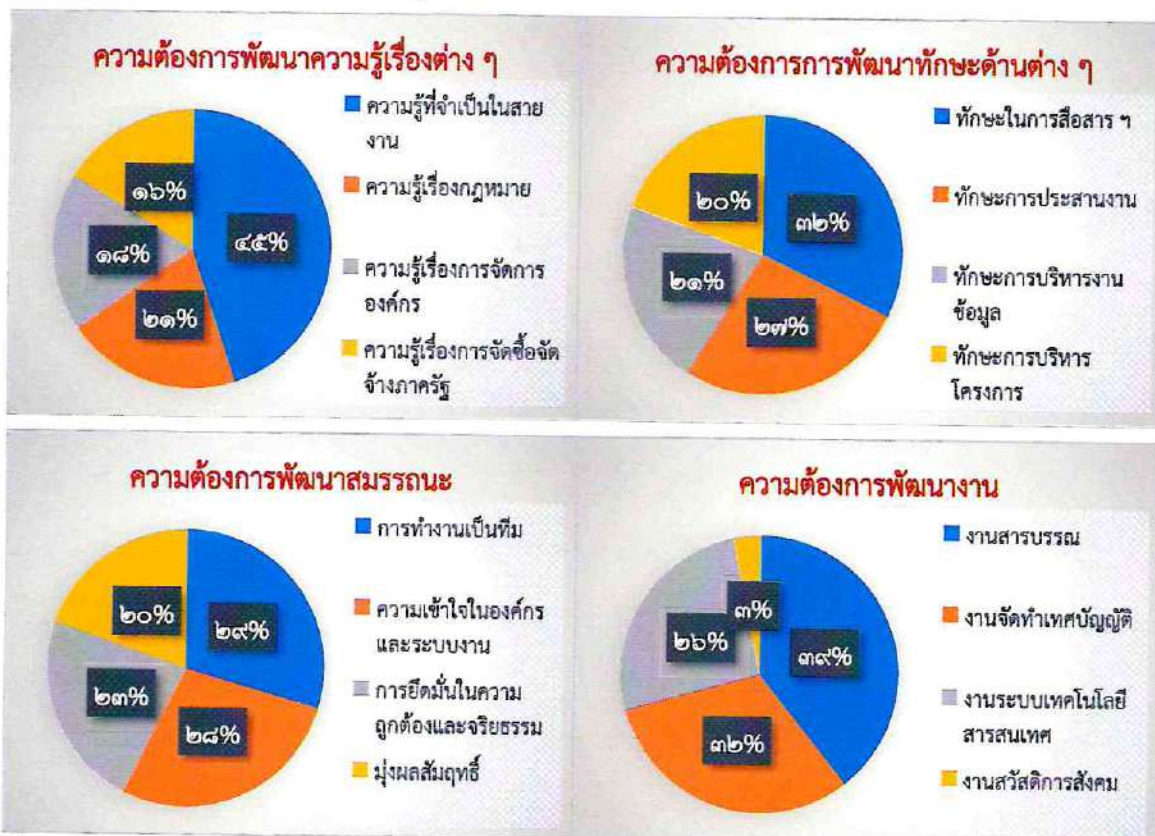
จากแผนภูมิวงกลมข้างต้น แสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่า กลุ่มพนักงานเทศบาลประเภทอำนวยการท้องถิ่นและกลุ่มพนักงานจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด จำนวนร้อยละ ๑๖ เท่ากัน รองลงมาคือกลุ่มพนักงานเทศบาลประเภทวิชาการ ทั่วไป กลุ่มพนักงานครูเทศบาล และกลุ่มลูกจ้างประจำ จำนวนร้อยละ ๑๔ เท่ากัน และกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือกลุ่มพนักงานเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวนร้อยละ ๑๒

๔.๓ การสำรวจความผูกพันต่องาน



จากแผนภูมิวงกลมข้างต้น แสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่องาน ซึ่งพบว่า กลุ่มพนักงานครูเทศบาล กลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มพนักงานจ้างมีความผูกพันต่องานมากที่สุด จำนวนร้อยละ ๑๕ เท่ากัน รองลงมาคือกลุ่มพนักงานเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น และทั่วไป จำนวนร้อยละ ๑๔ เท่ากัน และกลุ่มที่มีความผูกพันต่อน้อยที่สุดคือกลุ่มพนักงานเทศบาลประเภทบริหารวิชาการ จำนวนร้อยละ ๑๓

๔.๔ การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร



จากแผนภูมิวงกลมข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความต้องการพัฒนาของบุคลากรเทศบาล ตำบลหัวปลวก ซึ่งแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามลำดับความต้องการ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านความรู้ พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้ที่จำเป็น ในสายงานมากที่สุดร้อยละ ๔๕ รองลงมาคือความรู้เรื่องกฎหมายร้อยละ ๒๑ ความรู้เรื่องระบบการจัดการ องค์กรร้อยละ ๑๘ และความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุร้อยละ ๑๖ ตามลำดับ

๒. ความต้องการด้านทักษะ พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาทักษะในด้านการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้มากที่สุดร้อยละ ๓๒ รองลงมาคือทักษะด้านการประสานงานร้อยละ ๒๗ ทักษะด้านการบริหารข้อมูลร้อยละ ๒๑ และทักษะในด้านการบริหารโครงการร้อยละ ๒๐ ตามลำดับ

๓. ความต้องการด้านสมรรถนะ พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้าน การทำงานเป็นทีมมากที่สุดร้อยละ ๒๙ รองลงมาคือสมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ร้อยละ ๒๘ สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมร้อยละ ๒๓ และสมรรถนะ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ร้อยละ ๒๐ ตามลำดับ

๔. ความต้องการพัฒนางาน พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนางานด้านงานสารบรรณ มากที่สุดร้อยละ ๓๙ รองลงมาคืองานจัดทำเทศบัญญัติร้อยละ ๓๒ งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศร้อยละ ๒๖ และงานสวัสดิการสังคมร้อยละ ๓ ตามลำดับ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี)
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙

วันอังคาร ที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ชั้น ๓ (ฝั่งทางรถไฟ) ศาลากลางจังหวัดสระบุรี

ผู้มาประชุม

๑. นายเลิศชัย สกลเสาวภาคย์	รองผู้ว่าราชการจังหวัด	ประธานกรรมการ
	รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี	
๒. นายยอดชาย ภูแก้ว	(รท.) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
๓. นางสาวรัชณี ดวงราบรื่น	คลังจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
๔. นายเอกนัช หันจันทร์	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
๕. นายธีระรัตน์ วงษ์จักร	ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
๖. นายภาณุพงศ์ ทิพย์เสวต	นายกเทศมนตรีเมืองสระบุรี	ติตราชการ
๗. นายปิยะ เมฆสวัสดิชัย	ประธานสภาเทศบาลตำบลหนองแค	กรรมการ
๘. นายบุญช่วย สุทธาสีนิวรรณ	ประธานสภาเทศบาลตำบลหน้าพระลาน	กรรมการ
๙. นายวชิระ หังสวัสดิ์	ปลัดเทศบาลตำบลหินกอง	กรรมการ
๑๐. นายธนวัชร แม้นพยัคฆ์	ปลัดเทศบาลตำบลหัวปลวก	กรรมการ
๑๑. นายชุมพร พลรักษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒. ดร.พิเชษฐ จันทร์สง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นายธีรศักดิ์ มานะกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นายวิหวัศ กองแก้ว	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. ส.ต.ต.นรเสฏฐ์ เจริญฤทธิ์ศักดิ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นายเฉลิมชัย สุขยิ่ง	ผอ.กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	เลขานุการ
๑๗. นายรมย์พล วีระเศรษฐกุล	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นายอัฐพล ปิริยะ	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายอรรถการณ จิตตวิล	ปลัดจังหวัดสระบุรี	ติตราชการ
๒. นายสุนทร เข็มนาท	นายกเทศมนตรีตำบลหนองแค	ติตราชการ
๓. นายนารถ วาจาพุทธ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติตการกิจ

๕.๑๓ การพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ต้นเรื่อง

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

/ข้อเท็จจริง...

ข้อเท็จจริง

เทศบาลในจังหวัดสระบุรีได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาแล้ว จำนวน ๓๙ แห่ง (รายละเอียดหน้า ๗๓)

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ทั้ง ๓๙ แห่ง แล้ว เทศบาลแต่ละแห่งได้เสนอหลักการ และเหตุผล เป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และการติดตามและประเมิน ผลการพัฒนา มาแล้ว จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ทั้ง ๓๙ แห่ง โดยให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ค. 

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

[illegible]

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

๖.๑ กำหนดการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี
(ก.ท.จ.สระบุรี) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙

กำหนดการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.
สระบุรี) ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

คณะกรรมการท่านใดมีข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะที่จะเสนอต่อที่ประชุม
ในเรื่องอื่นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิด
การประชุม

เลิกประชุม

เวลา ๑๓.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นายอัฐพล ปิริยะ)

ผู้จัดรายการประชุม

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.สระบุรี

ลงชื่อ

(นายเฉลิมชัย สุขยิ่ง)

ผู้ตรวจรายการประชุม

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.จ.สระบุรี



ที่ สป ๕๕๗๐๑/ ๕๗๕

สำนักงานเทศบาลตำบลหัวปลวก
อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๖๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) จำนวน ๑ ฉบับ

๒. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลหัวปลวก จึงได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีมติเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) เพื่อทราบ ทั้งนี้ ได้รายงานต่ออำเภอเสนาห์เพื่อทราบเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

จิราวรรณ บุญเลี้ยง

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

ได้รับต้นฉบับหนังสือแล้ว

ลงชื่อ.....ผู้รับหนังสือ

(.....๒๙/๙/๖๙.....)

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายปกครอง งานเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๓๖๒๒ ๓๒๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Sarabun@huapluk.go.th

พิมพ์แทนตรง

ปลัด

รองปลัด

ท.สำนักปลัด

ท.ฝ่าย

พิมพ์แทน

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

ฉบับ



ที่ สป ๕๕๗๐๑/ ๕๗๕

สำนักงานเทศบาลตำบลห้วยปลาก
อำเภอเส้าไห้ จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๖๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒)

เรียน นายอำเภอเส้าไห้

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) จำนวน ๑ ฉบับ

๒. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลห้วยปลาก ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลห้วยปลาก จึงได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีมติเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานต่ออำเภอเส้าไห้ เพื่อทราบ ทั้งนี้ ได้รายงานต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) เพื่อทราบเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ศิริวรรณ

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยปลาก

ได้รับต้นฉบับหนังสือแล้ว

ลงชื่อ.....ผู้รับหนังสือ

(.....)

๒๓, ๑๕ - ๑๙

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายปกครอง งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๓๖๒๒ ๓๖๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Sarabun@huaplueak.go.th

พิมพ์ทานตรวจ

ปลัด

รองปลัด

พ.น.สำนักปลัด

พ.น.ฝ่าย

พิมพ์ทาน

“ชื่อลัทธิ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม

