



ประกาศเทศบาลตำบลจันทบเพชร

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ประจำปี งบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๔ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลจันทบเพชร จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลจันทบเพชร เรื่อง ประกาศใช้

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสันติ อุทุมพร)

นายกเทศมนตรีตำบลจันทบเพชร

-ฉบับเทศบาล-



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)



เทศบาลตำบลจันทบเพชร
อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒	วัตถุประสงค์	๓
๓	ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
๔	เป้าหมายของการพัฒนา	๔
๕	หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล	๔
๖	วิธีการพัฒนาบุคลากร	๔
๗	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๖
๘	การติดตามประเมินผล	๖
๙	ความรับผิดชอบ	๖

ภาคผนวก

- การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันทบเพชร

อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตร ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองเป็นต้น หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้อง ใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลตำบลจันทบเพชร สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และกำหนดให้เทศบาลจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การพัฒนาองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร องค์ความรู้แห่งการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรจัดการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ภายในกระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายใต้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ๆ มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ให้สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ

เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อานาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ รวมทั้งเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลตำบลจันทเพชร มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลตำบลจันทเพชร ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลตำบลจันทเพชร จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผน การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบ ของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลจันทเพชร นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลจันทเพชรจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลจันทเพชร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหาร งานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลจันทเพชร อำเภอ บ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลจันทเพชร อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลจันทเพชรมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลฯ เป็นไปตามหลักสูตร มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลจันทเพชรมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลฯ มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลจันทเพชร มีการบริหาร การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลจันทเพชรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลจันทเพชรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุ เป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลจันทเพชร อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทเพชร อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลจันทเพชรที่ ๒๗๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลจันทเพชร | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทเพชร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลจันทเพชรต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. เป้าหมายของการพัฒนา

การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทเพชรได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจันทเพชรจำนวน ๔๘ ราย ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการ พัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจันทเพชรที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลตำบลจันทเพชรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถ ผลักดัน การบริหารงานของเทศบาลฯ บรรลุตามเป้าหมาย

๕. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน

เทศบาล แต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่เทศบาล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานเทศบาล และหลักธรรมาภิบาล

๖. วิธีการพัฒนาบุคลากร

ให้เทศบาลตำบลจันทบเพชรเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๖.๑ การปฐมนิเทศ

๖.๒ การฝึกอบรม

๖.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๖.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๖.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝน บุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาล มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวัง จากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และเทศบาล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากร เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้น ตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคง รักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและ กำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และ ผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือ ผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้อง เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า โดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผน เป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิต ส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีก รูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชา กำหนด แนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม มาร่วมกับผู้ใต้ บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับ ตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่อง นั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีด ความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้น การสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงาน เกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงาน และการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่ กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการ ปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการ ได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ ที่เป็นความต้องการร่วมของเทศบาลเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานเทศบาลให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลอาจจะกระทำได้โดยเทศบาลสำนักงาน ก.ท. และ สำนักงาน ก.ท.จ. จังหวัดบุรีรัมย์ หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ให้เทศบาลตำบลจันทบเพชรต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. การติดตามประเมินผล

ให้เทศบาลตำบลจันทบเพชรกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปีถัดไป โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีฯ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล ต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๔ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๙. ความรับผิดชอบ

๑) บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิด จริยธรรม และทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตน

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้ และพัฒนาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรในเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการ
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๔) งานการเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลจันทบเพชร มีหน้าที่
ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล
รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

.....

ภาคผนวก

- การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลจันทบเพชรได้สำรวจความต้องการของบุคลากร แล้วนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และเทศบาลในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ได้คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) ความต้องการด้านทักษะ

- (๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- (๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- (๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- (๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและถ่ายทอดความรู้

๒) ความต้องการด้านความรู้

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

๓) ความต้องการพัฒนางาน

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

สายงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลจันทบเพชร

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงาน ที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลจันทเพชรเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๔) นักจัดการงานทั่วไป ๕) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) นักวิชาการศึกษา ๑๐) นักพัฒนาชุมชน ๑๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๒) วิศวกรโยธา ๑๓) ครู	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๔) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) นายช่างโยธา ๖) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๗) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๘) นายช่างไฟฟ้า

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลจันทเพชรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรนั้นจะต้องเริ่มจากเข้ามาเป็นบุคลากรของเทศบาล จนถึงสิ้นสุดการดำรงตำแหน่ง ซึ่งต้องได้รับการประกันคุณภาพอาจแยกได้ เป็น ๔ องค์ประกอบตามวงจร ดังนี้

- ๑) การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล

จังหวัดเพชรจะต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ตั้งแต่ได้รับการบรรจุใหม่ ตลอดไปจนถึงช่วงอายุของการ รับราชการ ซึ่งการพัฒนาอาจทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น เทศบาลจึงต้องสนับสนุนให้มีการพัฒนาและลงทุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

๒) การประเมินคุณภาพจากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการประเมินอย่างยุติธรรมในรูปแบบ คณะกรรมการ ซึ่งอาจมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมการประเมินแบบมีส่วนร่วม

๓) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จะต้องเป็นไปตามการประเมินผลคุณภาพงาน ถ้าหากคุณภาพงานออกมาดีควรได้รับผลตอบแทนในทางที่ดี หากไม่เป็นที่พอใจให้ปรับเปลี่ยนงานที่ถนัดกว่า หรือ กลับไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม

๔) การตอบแทนและยกย่อง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างขวัญกำลังใจกับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล โดยผลงานที่เป็นประจักษ์ ที่ทำคุณประโยชน์ต่อสังคมและ ส่วนรวมอาจเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผู้บังคับบัญชาการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเพชร ตามหลักสูตรสายงาน

หลักสูตรในการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาในการดำเนินการ การพัฒนา งบประมาณ ในการดำเนินการพัฒนา และการติดตามและประเมินผลในการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง สายงานต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะในการทำงานในแต่ละตำแหน่งสายงาน
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรด้านการบริหาร
 - หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
 - การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
 - การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
 - การส่งเสริมระดับคุณธรรมจริยธรรม
 - พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
 - จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
 - มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดทำขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเบื้องต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนากระบวนการของเทศบาลโครงสร้างเดียวกันได้

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๑) ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
 - ๒) ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
 - ๓) การจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
 - ๔) พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
 - ๕) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ
 - ๖) วางแผนบริหารงานอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
 - ๗) พัฒนาระบบกระจายอำนาจ
 - ๘) พัฒนาระบบตอบแทนและระบบจูงใจ
-

การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ			
						ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	ผ่านการเข้ารับการศึกษา	หลักสูตรสายงาน				
๑	นายเรืองยศ จำปา	รองปลัดเทศบาล	บริหารระดับต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑		๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
สำนักปลัดเทศบาล												
๒	นางกรชนก ราชประโคน	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการต้น	ครุศาสตรบัณฑิต	๗			นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๗๐ (๒๕๖๑)				
๓	สิขกมลภักย์ บุญสมัย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนาจการต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑			นักบริหารงานทั่วไป(อำนวยการต้น)รุ่นที่ ๙๘ (๒๕๖๖)				
๔	นางสาววุฒิ สิงหะนาม	นักจัดการงานทะเบียนฯ	ชำนาญการ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑			บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนสำนักทะเบียนท้องถิ่นรุ่น ๔/๒๕๖๑ (๒๕๖๑)				
๕	นางบุศรากร จำปา	นักวิเคราะห์ฯ	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒		๑					
๖	นายวีระพงษ์ แก้วสุข	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต	๒			นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๒๔ (๒๕๖๖)				
๗	นางสาวเพชรณิศา จำวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓			นัทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๓๔ (๒๕๖๖)				
๘	นางสมพิศ แสนศักดิ์ดา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	คอมพิวเตอร์ธุรกิจบัณฑิต	๑๐				๑			
๙	จำเอกสุวรรณ สุชา	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๓ค ๖๖					๑		
๑๐	สิขเอกสรุทธ บำรุงนาม	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	ปวส.เทคนิคเครื่องกล	๑๓ค ๖๖							๑

การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน (ต่อ)

กองคลัง

๑๑	นางสาวกาญจนา อยู่ระมัด	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๘	นักบริหารงานการคลัง รุ่นที่ ๖๘/๑ (๒๕๕๙)		
๑๒	นางสาวปริยากร แก้วคำ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	บัญชีบัณฑิต	๑		๑	
๑๓	นายวัชรชัย สุขแข็ง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๔		๑	
๑๔	นายปรัชญา จิรังดา	เจ้าพนักงาน	ปฏิบัติงาน	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑			๑

กองช่าง

๑๕	นายณรงฤทธิ์ ส้ารมจิต	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	ปวท.โยธา	๑	นายช่างโยธา รุ่นที่ ๑๔ (๒๕๖๖)		
----	----------------------	-------------	------------	----------	---	-------------------------------	--	--

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑๖	นายจักรกริช เกล้าพินาย	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓	นักวิชาการสาธารณสุข รุ่นที่ ๑๑ (๒๕๖๖)		
----	------------------------	---------------------	------------	-------------------	---	---------------------------------------	--	--

กองการศึกษา

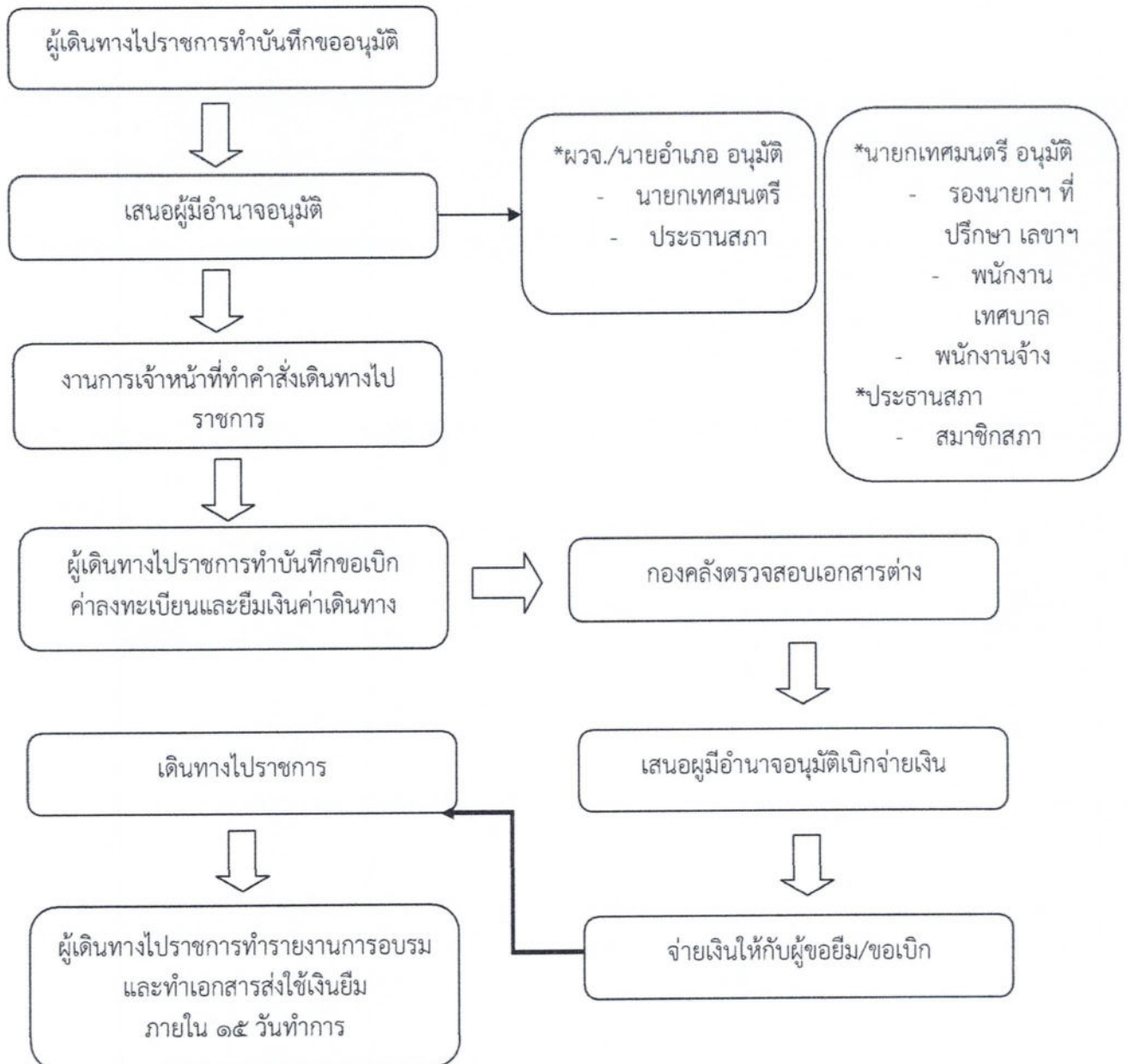
๑๗	นายอำพันธ์ เรืองเรือ	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๕	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๗๙ (๒๕๖๖)		
----	----------------------	-----------------	------------	-------------------	---	-----------------------------------	--	--

กองสวัสดิการสังคม

๑๘	นางสาวปิยวรรณ สุขแปง	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๕	นักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ ๓๑ (๒๕๕๒)		
๑๙	นายชาญสิทธิ์ พันธ์สอ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๑๘ (๒๕๖๒)		

ขั้นตอนขอรับการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลตำบลจันทเพชร

เทศบาลตำบลจันทเพชรเปิดโอกาสให้พนักงานในสังกัดเสนอความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ส่วนราชการคัดเลือกความเหมาะสมจากหลายๆ หน่วยงาน ก่อนอันดับแรกเช่น จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ มหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการฝึกอบรมในความรู้ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง แต่ละสายงาน โดยแสดงความต้องการพัฒนาและเสนอแบบแสดงเจตจำนงเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาหลักสูตร โดยมีลำดับขั้นตอนการขอเข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้



ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การพัฒนาคูบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทบเพชรได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคูบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาคูบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่ดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาคูบุคลากรของเทศบาล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาคูบุคลากรของเทศบาล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาล

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

๒) เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาคูบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาคูบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากร

เทศบาลตำบลจันทบเพชรได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาคูบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อพัฒนาคูบุคลากรพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุข
ในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อความเข้มแข็งอาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี		งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยการดำเนินการ		
			๒๕๖๗(คน)	๒๕๖๘(คน)	๒๕๖๗(บาท)	๒๕๖๘(บาท)	๒๕๖๙(บาท)				
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรการบริหารงานท้องถิ่น	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ร้อยละ ๑๐๐	๑		๓๓,๕๐๐			การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น		
	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน		๑		๓๓,๕๐๐						
	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ		๑		๒๕,๐๐๐						
	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี		๑		๓๓,๕๐๐						
	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ		๑		๒๖,๐๐๐						
	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑		๒๕,๐๐๐					
	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย		๑	๑		๓๕,๐๐๐					
	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย						๓๐,๐๐๐				
					๕	๒	๑๕๑,๕๐๐			๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
				รวม							

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี		งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยการดำเนินการ
			๒๕๖๗(คน)	๒๕๖๘(คน)	๒๕๖๗(บาท)	๒๕๖๘(บาท)	๒๕๖๙(บาท)		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐	๑๕	๒๐	๗๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
		บุคลากรที่ทำหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์							สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ
๓) เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรของเทศบาลเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาประกอบการบริหารงานบุคคลได้อย่างสะดวก	๑) กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจุบันและถูกต้อง	๒	๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐	๑๕	๑๕	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันพัฒนาบุคลากร
รวม			๓๒	๓๗	๑๕๐,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยการดำเนินการ
			๒๕๖๗(คน)	๒๕๖๘(คน)	๒๕๖๙(คน)	๒๕๖๗(บาท)	๒๕๖๘(บาท)	๒๕๖๙(บาท)		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐	๒๐	๑๕	๑๕	๑๐๐,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
			๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	เรียนรู้ผ่านเวปไซต์ของสถาบันฯ	สถาบันพัฒนาบุคลากร
๒) บุคลากรมีความรู้ในงานประจำทำ	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล	๑) ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๖ ส่วน ราชการ	๖ ส่วน ราชการ	๖ ส่วน ราชการ	-	-	-	เรียนรู้จากระบบออนไลน์	เทศบาล
รวม						๑๐๐,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี		งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยการดำเนินการ
			๒๕๖๗(คน)	๒๕๖๘(คน)	๒๕๖๗(บาท)	๒๕๖๘(บาท)	๒๕๖๙(บาท)		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	๑) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐	๕๐	๕๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) กิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในเทศบาล /จัดกิจกรรมงานวันเทศบาล	๒) ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐	๕๐	๕๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ที่สามัคคีในองค์กร	๑) กิจกรรมกีฬาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	๑) ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ ๘๐	๕๐	๕๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานของเทศบาลประจำปี	๑) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐	๕๐	๕๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การสัมมนา / ศึกษาดูงาน	เทศบาล
	๓) โครงการปั้นจักรยานเพื่อการท่องเที่ยวของเทศบาล	๓) ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมปั่นจักรยาน ร้อยละ ๘๐	๕๐	๕๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กิจกรรมการปั่นจักรยาน	เทศบาล
รวม					๒๙๐,๐๐๐	๒๙๐,๐๐๐	๒๙๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลจันทบเพชร

อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑	๑	๑	๑๕๑,๕๐๐	๕๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๑๕๐,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๐๐,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสุขในองค์กร	๕	๕	๕	๒๙๐,๐๐๐	๒๙๐,๐๐๐	๒๙๐,๐๐๐	
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๖๙๕,๐๖๗	๕๙๕,๐๐๐	๕๗๕,๐๐๐	

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทบเพชร สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ.บุรีรัมย์) ตลอดจนนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



คำสั่งเทศบาลตำบลจันทบเพชร

ที่ ๒๗๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน) จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทบเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. นายกเทศมนตรีตำบลจันทบเพชร	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลจันทบเพชร	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทบเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลจันทบเพชร เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ.บุรีรัมย์) ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทบเพชร ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

(นายสันติ อูมพร)

นายกเทศมนตรีตำบลจันทบเพชร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล โทร ๐ ๔๔๖๖๖ ๑๗๘-๙

ที่ บร ๕๔๙๐๑ / ๙๔๐

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทุกท่าน

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลจันทเพชร ที่ ๒๗๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลจันทเพชรไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่าน เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการฯ ในวันศุกร์ที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลจันทเพชร

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมฯ ตาม วัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสันติ อุทุมพร)

นายกเทศมนตรีตำบลจันทเพชร
ประธานคณะกรรมการ

รับทราบ

๑. นายเรืองยศ จำปา
๒. นางสาวกาญจนา อยู่ระมัด
๓. นายจักรกริช เคล้าพิมาย
๔. นายอำพันธ์ เรืองเรือ
๕. นางสาวปิยวรรณ สุขเป็ง
๖. นางกรชนก ราชประโคน
๗. นางสาวเพชรณัฐร์ ขำวงศ์

รองปลัดเทศบาล
ผู้อำนวยการกองคลัง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลจันทบเพชร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลจันทบเพชร

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๔

เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลตำบลจันทบเพชร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี/วิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๕.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภทระดับตำแหน่งตามหลักสูตรสายงาน

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร/กำหนดวิธีการพัฒนา

๕.๔ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล

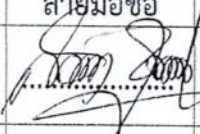

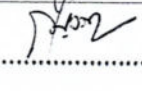
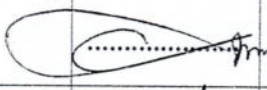
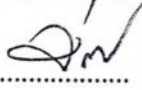
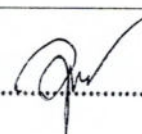


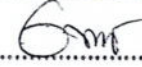
ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลจันทบเพชร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลจันทบเพชร

รายชื่อผู้มาประชุม

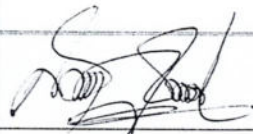

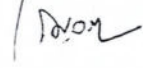
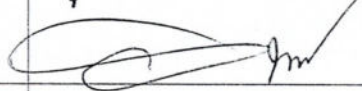



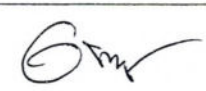
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสันติ อุทุมพร	นายกเทศมนตรีตำบลจันทบเพชร		ประธาน กรรมการ
๒	นายเรืองยศ จำปา	รองปลัดเทศบาล รท.ปลัดเทศบาลตำบลจันทบเพชร		กรรมการ
๓	นางสาวกาญจนา อยู่ระมัด	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายเรืองยศ จำปา	รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นายจักรกริช เคล้าพิมาย	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		กรรมการ
๖	นายอำพันธ์ เรืองเรือ	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง การศึกษา		กรรมการ
๗	นางสาวปิยวรรณ สุขเป็ง	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม		กรรมการ
๘	นางกรชนก ราชประโคน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		กรรมการ/ เลขานุการ
๙	นางสาวเพชรณัฐริณท์ ขำวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลจันทเพชร อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์
วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลจันทเพชร อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม..... คน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสันติ อุทุมพร นายกเทศมนตรีตำบลจันทเพชร	ประธานกรรมการ	
๒.	นายเรืองยศ จำปา รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลจันทเพชร	กรรมการ	
๓.	นางสาวกาญจนา อยู่ระมัด ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔.	นายเรืองยศ จำปา รองปลัดเทศบาล รักษา ราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕.	นายจักรกริช เคล้าพิมาย นักวิชาการ สาธารณสุข ปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	
๖.	นายอำพันธ์ เรืองเรือ นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	
๗.	นางสาวปิยวรรณ สุขเป็ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๘.	นางกรชนก ราชประโคน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ	
๑๐.	นางสาวเพชรญริณต์ ขำวงศ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมการประชุม -ครบ-

เริ่มประชุม...

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับคำสั่งสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน

๒ คน

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต้องประกอบด้วย ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ หลักยุทธการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓...

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

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

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

ดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ในการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลจันทเพชร นั้น จึงมีความจำเป็นอย่างมาก ดิฉันจึงขอให้คณะกรรมการฯ ทุกท่านโปรดพิจารณาตามระเบียบค่ะ

ระเบียบวาระที่ ๕...

ระเบียบวาระที่ ๕

นายสันติ อุทุมพร
นายกเทศมนตรีฯ
ประธานกรรมการ

นายเรืองยศ จำปา
รองปลัดเทศบาล
รท.ปลัดเทศบาลตำบล
จันทเพชร
กรรมการ

นางกรชนก ราชประโคน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบครัวตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาและเสนอข้อมูลการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี งบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไป

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการฯ ทุกท่านครับ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลฯ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ผมขอแจ้งต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่น ที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีการอย่างมีระบบ รู้วิธีการที่ถูกต้องมีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลฯ และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการฯ ทุกท่านค่ะ ดิฉันขอเสนอต่อที่ประชุมถึงเป้าหมายของการพัฒนา ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ คือ จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจันทเพชร ที่ครองตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน จำนวน ๕๑ ราย ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒) เป้าหมาย...

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจันทบเพชร ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมา ใช้ประโยชน์ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เป้าหมายเชิงประโยชน์ คือ เทศบาลตำบลจันทบเพชร จะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถผลักดันการบริหารงานของเทศบาลฯ บรรลุตามเป้าหมาย

มติที่ประชุม

- มติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรตามที่เสนอมา

๕.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่งและตามหลักสูตรสายงาน

ขอให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่งและหลักสูตรของแต่ละสายงานที่จะต้องเข้ารับพัฒนา

นายสันติ อุทุมพร
นายกเทศมนตรีฯ
ประธานกรรมการ

นางกรชนก ราชประโคน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ก่อนที่จะกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่งและหลักสูตรของแต่ละสายงาน ขออนุญาตแจ้งจำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจันทบเพชร มีทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ
- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการการ (รับโอนย้าย ๑ ต.ค.๖๖)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (รับโอนย้าย ๑ ต.ค.๖๖)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)

พนักงานขับ...

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ (กุ๊ซีพ - กุ๊ภัย)
- พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)
- คนงาน (๗ อัตรา)
- พนักงานดับเพลิง (๓ อัตรา)

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) (ว่าง)
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (ว่าง)
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน ๓ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

- ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (ว่าง)
- นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน
- คนสวน

๕. กองการศึกษา ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

- ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์วัดสายโท ๒ เหนือ

- ครูผู้ดูแลเด็ก ๕ อัตรา (ว่าง ๕ อัตรา)
- พนักงานจ้างจ้างภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) 1 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก 1 อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

- ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (ว่าง)
- นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ขง.) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน ๑ อัตรา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ขึ้นตรงกับปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)

การพัฒนาด้านสมรรถนะนั้นบุคลากรทุกตำแหน่งสายงานต้องพัฒนาเหมือนกัน เทศบาลตำบลจันทเพชร ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งเทศบาลตำบลจันทเพชรได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ดังนี้

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

และในการพัฒนาบุคลากร เห็นสมควรกำหนดแนวทางการสำหรับการพัฒนาตามตำแหน่งประเภทสายงาน ดังนี้

๑. ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและอำนาจการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลจันทบเพชร ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- ๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

๒. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนาจการท้องถิ่น เทศบาลตำบลจันทบเพชร ได้กำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง จำนวน ๒๒ สมรรถนะ คือ

- ๑) การคิดวิเคราะห์
- ๒) การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล
- ๓) การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ
- ๔) ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- ๕) การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์
- ๖) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
- ๗) การบริหารความเสี่ยง
- ๘) การบริหารทรัพยากร
- ๙) การวางแผนและการจัดการ
- ๑๐) การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- ๑๑) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๑๒) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๑๓) การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
- ๑๔) ความคิดสร้างสรรค์
- ๑๕) การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- ๑๖) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๑๗) การสั่งสมความรู้ และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๑๘) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

/๑๙) จิตสำนึก...

- ๑๙) จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๒๐) ความเข้าใจในพื้นที่การเมืองท้องถิ่น
- ๒๑) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น
- ๒๒) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

นายเรืองยศ จำปา
รองปลัดเทศบาล
กรรมการ

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ผมขออนุญาตให้ความเห็นต่อที่ประชุมในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่งและตามหลักสูตรสายงาน ขอให้พิจารณาและส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรมให้ครบทุกตำแหน่ง ตามหลักสูตรซึ่งเป็นการฝึกอบรมภาคบังคับของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ผมเห็นว่า เป็นหลักสูตรสำคัญที่จะพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ก้าวหน้าตามสายงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เช่นมาประกอบการการเลื่อนระดับ ซึ่งทางนักทรัพยากรบุคคล งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จะมีข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่แล้วครับ

นางสาวเพชรณัฐร์ ขำวงศ์
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ดิฉันขออนุญาตแจ้งรายชื่อพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งที่มีคนครองในปัจจุบันที่ผ่านและยังไม่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรภาคบังคับของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ต่อที่ประชุม เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่งและตามหลักสูตรสายงาน แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ปลัด/รองปลัด

๑) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ผ่านการอบรมแล้ว
หน่วยตรวจสอบภายใน ขึ้นตรงกับปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๑) นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ ผ่านการอบรมแล้ว

สำนักปลัดเทศบาล

๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ผ่านการอบรมแล้ว

๒) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผ่านการอบรมแล้ว

๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ยังไม่ผ่านการอบรมประจำตำแหน่ง

๔) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการผ่านการอบรมประจำหลักสูตรแล้ว

๕) นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ ผ่านการอบรมประจำหลักสูตร

๖) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ ยังไม่ผ่านการอบรม

๖) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม

๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม

/กองคลัง...

กองคลัง

- ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ผ่านการอบรมแล้ว
- ๒) เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมประจำตำแหน่ง
- ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมประจำ

ตำแหน่ง

กองช่าง

- ๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) ผ่านการอบรมแล้ว
- ๒) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ยังไม่ผ่านการอบรมประจำตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ผ่านการอบรมแล้ว

- ๒) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ผ่านการฝึกอบรมประจำตำแหน่งแล้ว

กองการศึกษา

๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ผ่านการอบรมแล้ว

- ๒) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ผ่านการฝึกอบรมประจำตำแหน่งแล้ว

กองสวัสดิการสังคม

- ๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

๒) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ผ่านการอบรมประจำตำแหน่งแล้ว

- ๓) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ผ่านการอบรมประจำหลักสูตรแล้ว

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ให้เข้ารับการ พัฒนา ตามห้วงระยะเวลาการพัฒนาในแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่เหมาะสม ส่วนพนักงานเทศบาลที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามกรอบโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลฯ ถ้ามีการบรรจุใหม่ ขอให้เข้ารับการ พัฒนาในหลักสูตรปฐมนิเทศ และเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรภาคบังคับของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดต่อไป

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง ตามที่เสนอมา

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร/กำหนดวิธีการพัฒนา

นายสันติ อุทุมพร
นายกเทศมนตรีฯ
ประธานกรรมการ

นางกรชนก ราชประโคน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

ขอให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาและกำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลจันทบเพชรเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในแผนฯ ต่อไป

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดิฉันเห็นว่าจะต้องสอดคล้องกับหลักต่างๆ ของเทศบาลฯ ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ (Vision) “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

๒) พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) คือ

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

๓) ค่านิยม คือการ “พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน” และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดิฉันเห็นสมควรให้คณะกรรมการพิจารณาตามยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

/และเห็น...

และเห็นสมควรพิจารณา โครงการและกิจกรรมฝึกอบรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและบริบทของเทศบาลฯ เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาต่อไปครับ

นายเรืองยศ จำปา
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลจันทเพชร
กรรมการ

ผมเห็นว่าการกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาล ดำเนินการเองหรือ การส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษา หรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา และ ๕) การสอนงาน การให้ คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ซึ่งวิธีการเหล่านี้จะเป็นการพัฒนาความรู้ ให้กับบุคลากรของเทศบาลครับ

นางสาวกาญจนา อยู่ระมัด
ผู้อำนวยการกองคลัง
กรรมการ

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ในการกำหนดวิธีการ พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ ที่คณะกรรมการได้นำเสนอต่อที่ประชุม เพื่อพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลจันทเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดิฉันอยากให้พิจารณาวิธีการ กำหนดโครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่จำเป็นที่จะดำเนินการส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม ขอให้เป็นโครงการหลักสูตรที่ตรงตามตำแหน่งสายงาน และ ในการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายในแผนฯ ขอให้คำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและหน่วยงานเป็นหลัก

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และวิธีการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ตามที่เสนอมา

๕.๔ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล

นายสันติ อุทุมพร
นายกเทศมนตรีฯ
ประธานกรรมการ

ขอให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลการ พัฒนาพนักงานเทศบาล

นางสาวปิยวรรณ สุขเป็ง
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญ
การ รักษาราชการแทน
ผอ.กองสวัสดิการสังคม
กรรมการ

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการฯ ทุกท่านครับ ดิฉันเห็นว่าการ ติดตามและประเมินผลควรมี ๒ รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลจันทเพชรต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปีของเทศบาลตำบลจันทเพชร ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาล ต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

/๑) ความสามารถ...

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency) บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลตำบลจันทบเพชรต้องมีซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของเทศบาลตำบลจันทบเพชร ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการ ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็ม ใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการ

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรมการปฏิบัติหน้าที่ ที่แสดงออกถึง ความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ และความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงาน ให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่เทศบาลตำบลจันทบเพชรกำหนด ขึ้น

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถบุคลิกภาพและอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง ตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วน หนึ่งในการทำงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพ ที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency) เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลจันทบเพชร เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ทักษะความสามารถ เพียงพอและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความ เข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และ ทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดง ด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดง ถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

/รูปแบบที่ ๒...

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปีการพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลจันทเพชร อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล เป็นสำคัญ

นายอำพันธ์ เรืองเรือ
นักวิชาการศึกษา รักษา
ราชการแทน
ผอ.กองการศึกษา
กรรมการ

เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการฯ ทุกท่านครับ ผมขอเสนอวิธีการ ติดตามและประเมินผล ตามเอกสารที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอต่อที่ประชุม ดังนี้

๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีฯ

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อหนึ่ง

๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล ต่อไป

๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕) ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี เป้าหมายต้องได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๖) กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๗) กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ในวิชาที่สนใจ ตามความสมัครใจ อย่างน้อย ๙ วิชาต่อปี และ ๘) ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี อยู่ในระดับ ๕

นายสันติ อุทุมพร
นายกเทศมนตรีฯ
ประธานกรรมการ

เมื่อที่ประชุมพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และมีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนฯ นี้แล้ว ผมก็ขอมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการหรือนักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป มีท่านใดสงสัยและจะเสนอแนะอะไรอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอมติคณะกรรมการในที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบในการติดตามประเมินผลและตรวจสอบผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่เสนอมา

ระเบียบวาระที่ ๒

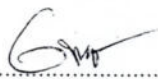
นายสันติ อุทุมพร
นายกเทศมนตรีฯ
ประธานกรรมการ


ปิดการประชุมเวลา

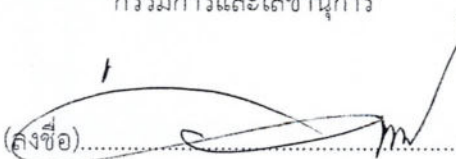
เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)


มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ หรือไม่รับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวเพชรณิรมย์ ขำวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางกรชนก ราชประโคน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายเรืองยศ จำปา)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลจันทเพชร
กรรมการ

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบรายงานการประชุม
(นายสันติ อุทุมพร)
นายกเทศมนตรีตำบลจันทเพชร
ประธานกรรมการ