

แผนพัฒนาพนักงาานเทศบาล



เทศบาลตำบลเกาะขนุน
งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
โทร/โทรสาร ๐ ๓๘๕๕ ๑๘๘๒

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลเกาะขนุน นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเกาะขนุน ต่อไป

เทศบาลตำบลเกาะขนุน
อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๑
๓. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒
๔. เป้าหมายในการพัฒนา	๒
๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓
๖. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๔
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล	๖
๘. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๗
๙. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายบุคคล	๙
๑๐. งบประมาณ	๑๒
๑๑. การติดตามและประเมินผล	๑๒
๑๒. หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๕

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ เทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราดังกล่าว กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (๒๕๔๐, หน้า ๑๕๔) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่จะปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้สึกรักงานที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสิโยภักดิ์ (๒๕๔๔, หน้า ๘๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

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

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๓.๑ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๓.๒ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเกาะขนุน และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมายในการพัฒนา

๔.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๔.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๔.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลตำบลเกาะขนุน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ ผลักดันให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกาะขนุน บรรลุตามเป้าหมาย

๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลเกาะขนุน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลเกาะขนุน ที่ ๑๑๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรีตำบลเกาะขนุน	ประธานกรรมการ
- ปลัดเทศบาลตำบลเกาะขนุน	กรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

๕.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๕.๒ พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

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

๕.๓ พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

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

๕.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึง ความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

๕.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบล เกาะขุน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหา ความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๖. ขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

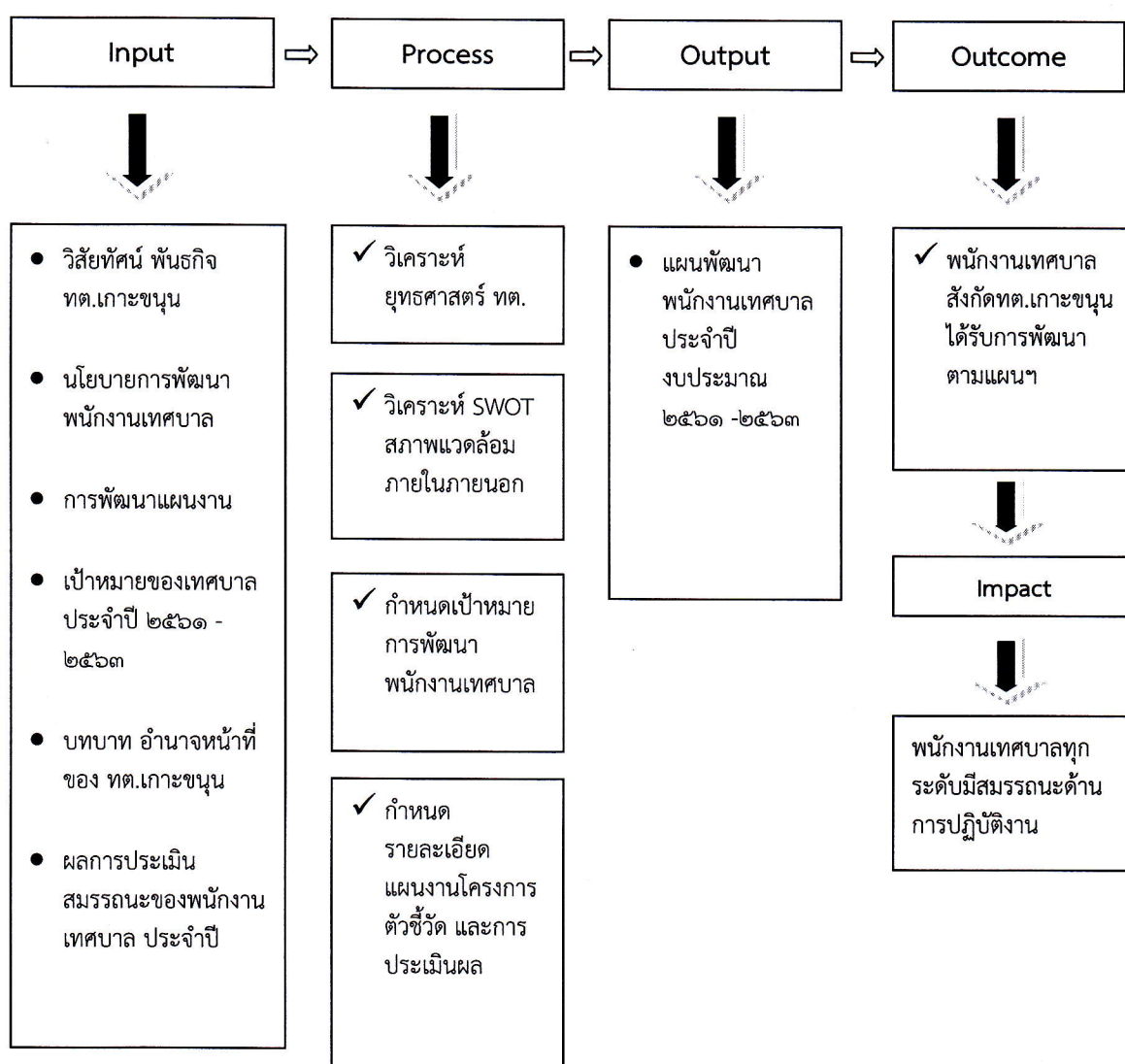
- ๖.๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
- ๖.๑.๒ ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนด เป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ของเทศบาลตำบลเกาะขุน

๖.๑.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลเกาะขนุน และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๖.๑.๔ จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ความเห็นชอบ พร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖.๑.๕ ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และจัดส่งแผน ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลเกาะขนุน



๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลเกาะขนุน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	วัตถุประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารงานเทศบาล	๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน	เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี -แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร -แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร -แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน	๑. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ๓. เพื่อให้การลงระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาลถูกต้องตามระเบียบหนังสือสั่งการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน

๘. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ของเทศบาลตำบลเกาะขนุน

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน ๒. บุคลากรมีจิตบริการ ๓. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร ๔. ผู้บริการปกครองแบบครอบครัว ๕. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและบรรยากาศดี ๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ๗. บุคลากรรุ่นใหม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ๘. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง ๙. ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน	๑. ขาดฐานข้อมูลที่ยอมรับน่านับถือ ๒. ทำงานแทนกันไม่ได้ ๓. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน ๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร ๖. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ทต.เกาะขนุน ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ๔. ทต.เกาะขนุน ให้ความสำคัญต่องานการเจ้าหน้าที่ ๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกอย่างดี	๑. บุคลากรภายในองค์กรขาดความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๑. เทศบาลตำบลเกาะขนุน ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งเทศบาลตำบลเกาะขนุนได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุก ๖ เดือน ดังนี้

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ❖ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและอำนาจการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลเกาะขนุน ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- ❖ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ❖ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ❖ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ❖ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนาจการท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ้านช่อง ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง ยกเว้น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามประกาศของเทศบาลตำบลเกาะขนุน ในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และต้องดำเนินการทุก ๖ เดือน เช่นกัน

๙. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่เทศบาลตำบลเกาะขนุน กำหนดขึ้น

ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินการกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่

ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะขนุน มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานเทศบาล จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานเทศบาลเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จของเทศบาลตำบลเกาะขนุน รวมทั้งให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล บุคลากรเทศบาลตำบลเกาะขนุน จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่เทศบาลตำบลเกาะขนุน กำหนด

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลเกาะขนุน จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะขนุน จะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเกาะขนุน ยิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้น บุคลากรทุกระดับ จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ความหมาย ประโยชน์ บทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย

๑. ผู้บริหารระดับสูง - นายกเทศมนตรีตำบลเกาะขนุน
๒. ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา - ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานทุกระดับ
๓. เจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล
๔. องค์กร - เทศบาลตำบลเกาะขนุน

บุคคลในแต่ละกลุ่มมีบทบาทและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังตารางต่อไปนี้

กลุ่มบุคคล	บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ
นายกเทศมนตรีตำบล เกาะขนุน	- สนับสนุนและผลักดันให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติตาม IDP ตามที่กำหนดขึ้น - อนุมัติให้การจัดทำ IDP เป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี - ติดตามผลการจัดทำ IDP ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร พร้อมทั้งการนำแผน IDP ไปใช้ปฏิบัติจริง - จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง
ปลัดเทศบาลฯ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละ สายงาน ในแต่ละกอง	- ทำความเข้าใจกับกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ IDP - ปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนของ IDP ที่กำหนดขึ้น - ประเมินขีดความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบัน - ทำความเข้าใจถึงแหล่งหรือช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล - กำหนดแนวทางหรือช่องทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบุคลากร - ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรถึงจุดเด่นและจุดที่บุคลากรต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น - ชี้ให้บุคลากรเห็นขอบเขตที่เขาสามารถเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น
นักทรัพยากรบุคคล	- ทำความเข้าใจแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจและตั้งใจ - ร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการกำหนดแผนฯ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง - มีส่วนร่วมในการประเมินความสามารถของตนเองของพนักงาน โดยการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง - หาวิธีการในการทำให้เป้าหมายในสายอาชีพของพนักงานประสบความสำเร็จ - รวบรวมข้อมูลประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของพนักงาน และเต็มใจที่จะรับรู้ผลการพัฒนาความสามารถของพนักงาน - ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ (IDP) กับพนักงานและหัวหน้าส่วนราชการ
เทศบาลตำบลเกาะขนุน	ประชุมพิจารณาให้นายกอนุมัติ เห็นด้วยกับการนำเอา IDP มาใช้ใน

	เทศบาลตำบลบ้านช่อง • จัดเตรียมแบบฟอร์มการทำ IDP ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน • ออกแบบและปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรรวมถึงบูรณาการ IDP กับเครื่องมือการบริหารบุคคลในเรื่องอื่น ๆ • ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ IDP แก่ผู้บริหารทุกส่วนราชการและบุคลากรทั้งหมด • ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการจัดทำแผน IDP กับผู้บริหารและบุคลากร • ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผน IDP • หาช่องทางในการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์เปลี่ยน Mindset หรือจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำ IDP • ติดตามผลการปฏิบัติตามแผน IDP จากผู้บริหารและบุคลากร
--	---

การสำรวจตนเองของบุคลากรในสังกัด เริ่มจากนายกเทศมนตรีตำบลเกาะขนุน เชิญ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และวิธีการสำรวจตนเอง ว่า หน่วยงาน หัวหน้าส่วน และผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาอย่างไร จากนั้นให้แต่ละส่วนราชการไปสำรวจตัวเอง โดยการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการและลูกน้อง ร่วมปรึกษาหารือภายในส่วนราชการและให้บุคลากรประเมินตนเองส่งงานการเจ้าหน้าที่ ตามตาราง

๑๐.งบประมาณ

ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๑.การติดตามและประเมินผล กระทำดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ ๓ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของผู้บังคับบัญชา ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการ

แบบฟอร์มสอบถามเพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายบุคคล

ของเทศบาลตำบลเกาะขนุน

ส่วนราชการ.....

ชื่อผู้ปฏิบัติงาน.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยตำแหน่ง และการปฏิบัติงานจริง

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.

การประเมินตนเอง ให้พิจารณาระดับการประเมินดังต่อไปนี้

๑. ระดับความรู้/ทักษะ (๑)

๐ - ไม่มีความรู้/ไม่มีทักษะ

๑ - มีความรู้ มีทักษะบ้างแต่ไม่มีความมั่นใจที่จะนำไปใช้งานจำเป็นต้องมีที่ปรึกษา

๒ - มีความรู้ มีทักษะและมีความมั่นใจที่จะนำไปใช้งาน

๓ - มีความรู้ ทักษะและสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำได้

๒. ระดับความจำเป็นต่องานที่รับผิดชอบ (๒)

๐ - ไม่มีความจำเป็น ไม่ได้ใช้งาน

๑ - มีความจำเป็นบางครั้งที่ต้องนำมาใช้งาน

๒ - มีความจำเป็นต้องใช้ในงานบ่อยครั้ง

๓ - จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำมาใช้งาน

๓. ระดับความต้องการในการพัฒนา (๓)

๐ - ไม่ต้องการพัฒนา

๑ - มีความต้องการพัฒนาเพื่อต้องการใช้งานในระยะยาว

๒ - มีความต้องการพัฒนาเพื่อต้องการใช้ในงานในระยะปานกลาง

๓ - มีความต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วนเพื่อต้องการใช้ในงาน

ตารางลงคะแนน

คำอธิบายให้ บุคลากรบันทึกคะแนนด้วยตนเอง โดยนำค่าคะแนนที่คิดว่าใช่หรือต้องการจากข้อ ๑ - ๓ มาลงคะแนนตัวเอง ในแบบ ช่อง (๑) - (๓)

คุณลักษณะ	ค่าคะแนน (กรอกด้วยตัวเอง)		
	ระดับปัจจุบัน (๑)	ระดับที่พึงประสงค์ (๒)	ระดับความต้องการพัฒนา (๓)
สมรรถนะหลัก (พนักงานทุกระดับชั้น) ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม			
สมรรถนะประจำผู้บริหาร (เฉพาะสายงานผู้บริหาร) ๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์			
สมรรถนะประจำสายงาน (พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างที่มีชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล) ตามระดับ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๑. ๒. ๓. ๔.			
ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ เช่น เสริมทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษา ด้านการจัดการข้อมูล ฯลฯ ๑. ๒. ๓. ๔. ๕.			

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการบริหารงานเทศบาล

๑.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงานเทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓				
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสาธารณสุข ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน

๒.๑ แนวทางการพัฒนาความรู้ ความชำนาญและทักษะของแต่ละตำแหน่ง

๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ที่คนคิดที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	พนักงานเทศบาล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๓,๕๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๓,๕๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๓,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรของเทศบาล มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ที่คนคิดที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	พนักงานเทศบาล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรของเทศบาล มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ที่คนคิดที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	พนักงานครูเทศบาล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๑๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๑๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรของเทศบาล มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้าง/พนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ที่คนคิดที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรของเทศบาล มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓.๑ แนวทางการพัฒนาความรู้ด้านการศึกษาของบุคลากร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓				
๑	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการแก่พนักงานเทศบาลและผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้าง ลูกจ้าง และสมาชิกสภาเทศบาล ได้รับการอบรมและศึกษาดูงาน ปีละ ๑ ครั้ง	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๔๕ คน	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๔๕ คน	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๔๕ คน	จำนวนบุคลากรของ เทศบาลที่ได้รับการ เข้าร่วมการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	บุคลากรของเทศบาล มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓.๒ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓				
๑	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานปลัดเทศบาล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสำนักงานปลัดเทศบาลได้รับการอบรมปีละครั้ง	๓๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๕ คน	๓๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๕ คน	๓๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๕ คน	ร้อยละ 60 ของบุคลากรในสำนักงานปลัดเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาที่มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพของกองคลังในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง การจัดเก็บภาษี และการจัดซื้อจัดจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในกองคลังได้รับการอบรมปีละครั้ง	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ 60 ของบุคลากรในกองคลังที่ได้รับการพัฒนาที่มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๓	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพด้านกำหนดราคากลาง การออกแบบงานก่อสร้าง ประมาณราคางานก่อสร้าง และอื่นๆในกองช่าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในกองช่างได้รับการอบรมปีละครั้ง	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ 60 ของบุคลากรในกองช่างที่ได้รับการพัฒนาที่มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๔	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในกองสาธารณสุขฯ ได้รับการอบรมปีละครั้ง	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ 60 ของบุคลากรในกองสาธารณสุขฯที่ได้รับการพัฒนาที่มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓.๓ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓				
๑	หลักสูตรการฝึกอบรมการบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรของอปท., ระบบบันทึกบัญชีของอปท. (e-LAAS), ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินองบท. (e-plan), ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (e-GP) และอื่นๆ	เพื่อให้การลงทะเบียนข้อมูลสารสนเทศของเทศบาลถูกต้องตามระเบียบหนังสือสั่งการ	บุคลากรของเทศบาลที่ปฏิบัติงานลงข้อมูลในระบบสารสนเทศได้รับการอบรม	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๓.๓ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓				
๒	โครงการฝึกอบรมโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๗) และโปรแกรมประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (LTAX GIS)	เพื่อการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	บุคลากรในกองคลังและกองฯ ได้รับการอบรมปีละครั้ง	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจิตตปัญญาศึกษา สถาบัน ชุมชน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการศึกษา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓				
๑	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในกองการศึกษา ได้รับการอบรมปีละครั้ง	๑๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๒ คน	๑๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๒ คน	๑๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๒ คน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ในกองการศึกษา ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อม เพื่อรับการประเมินคุณภาพของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา	บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการอบรมปีละครั้ง	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก เทศบาล	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา