

แผนพัฒนาบุคลากร

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลพระแท่น
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

เทศบาลตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการปกครองท้องถิ่นอย่างมีความเข้มแข็งในทุกด้าน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทั่วถึง และให้ค้ำประกันถึงภารกิจของพนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลพระแท่นบรรลุตามวัตถุประสงค์บุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่น ในฐานะปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานของเทศบาลตำบลพระแท่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงเป็นเป้าหมายที่เทศบาลตำบลพระแท่นจะต้องพัฒนาให้มีศักยภาพ เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ และพันธกิจของเทศบาลตำบลพระแท่นให้ประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลพระแท่น ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยการมุ่งเน้นให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลพระแท่นทุกคน ทุกส่วนราชการ ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ ทำให้ได้แผนพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ ได้กำหนดวิธีพัฒนาไว้ดังนี้ คือ การฝึกอบรม ในและนอกสถานที่ราชการ โดยเน้นหลักสูตรการพัฒนาคณะกรเป็นหลัก เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของระเบียบกฎหมาย นโยบาย การถ่ายโอนภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล วิถีชีวิตของสังคม ภาวะเศรษฐกิจ และการเมืองของท้องถิ่น การศึกษาดูงาน สถานที่ราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ สร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการนำแบบอย่างที่ดีของการศึกษาดูงาน มาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ในการสนองนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรของตน

เทศบาลตำบลพระแท่น จะนำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปสู่การปฏิบัติในช่วงระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาและศึกษาดูงาน อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลพระแท่นให้ประสบความสำเร็จและนำไปสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลพระแท่น “พระแท่น นำอยู่ เขตชูโบราณสถานพระแท่นดงรัง เทศบาลบริการดี มีประสิทธิภาพ ประทับใจ ประชาชนมีส่วนร่วมและสามัคคี ส่งเสริมเกษตรกรรม นำพาท้องถิ่นสู่ความเจริญและพอเพียง”

เทศบาลตำบลพระแท่น
กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๑	บททั่วไป	๑
ส่วนที่ ๒	หลักการและเหตุผล	๒
ส่วนที่ ๓	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๔	การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน/ภายนอก	๖
ส่วนที่ ๕	การกำหนดนโยบาย	๗
ส่วนที่ ๖	หลักสูตรการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๗	วิธีการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๘	การติดตามประเมินผล	๑๐
ภาคผนวก		
-	บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร	

.....

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนา

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลพระแท่น

“พระแท่นน่าอยู่ เชิดชูโบราณสถานพระแท่นดงรัง เทศบาลบริการดี มีประสิทธิภาพ ประทับใจ ประชาชนมีส่วนร่วมและสามัคคี ส่งเสริมเกษตรกรรม นำพาท้องถิ่นสู่ความเจริญและพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาให้เทศบาลตำบลพระแท่นเจริญก้าวหน้าเป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม การศึกษา และเพิ่มรายได้ของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง และการจัดการเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น
๓. พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ทันสมัย ต่อเนื่องตลอดชีวิต บำรุงและส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา
๔. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๕. พัฒนาและส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การจัดการด้านกายภาพของเมืองเป็นระเบียบ สวยงาม มีสิ่งบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการคมนาคมที่มีคุณภาพ และพอเพียงยิ่งขึ้น
๒. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ที่มั่นคง พอเพียง
๓. เด็กเยาวชนและประชาชน ได้รับการศึกษาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับระบบการศึกษาของชาติมีการส่งเสริมด้านกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๔. สิ่งแวดล้อมของเมืองไม่เป็นมลพิษ และมีระบบการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๕. ประชาชนมีสุขภาพชีวิตและพละนาามัยที่สมบูรณ์ รวมทั้งบริการด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น
๖. เทศบาลตำบลพระแท่นได้รับความศรัทธา และการสนับสนุนจากประชาชนในการบริหารงานมากขึ้น
๗. การบริหารและการพัฒนาของเทศบาลตำบลพระแท่นมีประสิทธิภาพครบถ้วนสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน อันส่งผลให้เกิดการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว และมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
๘. ด้านการบริหารมีประสิทธิภาพให้อยู่ในองค์กรมีความเข้มแข็งเพื่อสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
๙. ให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๑๐. เพื่อให้องค์กรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่ประชาชน

ส่วนที่ ๒

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลข้อ ๒๙๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นๆได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นโดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่นในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๓

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกคนของเทศบาลตำบลพระแท่น มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. เพื่อให้บุคลากรทุกคนของเทศบาลตำบลพระแท่น ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนของเทศบาลตำบลพระแท่น มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. เพื่อให้บุคลากรทุกคนของเทศบาลตำบลพระแท่น มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร
๕. เพื่อให้บุคลากรทุกคนของเทศบาลตำบลพระแท่น มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๖. เพื่อให้บุคลากรทุกคนของเทศบาลตำบลห้วยเหินยิว มีทักษะด้านดิจิทัล

เป้าหมายของการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลพระแท่น อันประกอบด้วย

๑. คณะผู้บริหารท้องถิ่น
๒. คณะสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. พนักงานเทศบาลสามัญ
๔. ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

บุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่น ทุกประเภท ต้องได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน รวมถึงการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือได้รับการฝึกอบรม/อบรม ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลพระแท่นทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน/ภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน/ภายนอก ของบุคลากร (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจในการทำงาน พร้อมรับเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ๆ
๒. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี
๓. การปรับปรุงระบบราชการช่วยพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร
๔. มีการบูรณาการการทำงานระหว่างสำนัก/กองอย่างจริงจัง และมีการทำงานเป็นทีม
๕. โครงสร้างและอัตรากำลังในองค์กร มีความชัดเจน เหมาะสม
๖. การทำงานของสำนัก/กอง มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ วิธีการทำงานเชิงรุก เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดการประยุกต์ใช้องค์ความรู้
๒. ขาดการสื่อสารที่ดีในหน่วยงานเพื่อให้มุ่งเป้าหมายการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน
๓. การทำงานของแต่ละสำนัก/กอง มุ่งเน้นการปฏิบัติตามตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น จึงไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร
๔. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในแต่ละยุคแต่ละสมัย ทำให้นโยบายการบริหารจัดการภายในองค์กร รวมถึงเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เปลี่ยนแปลง ไม่แน่นอน ไม่ชัดเจน
๕. การพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นเฉพาะการฝึกอบรม จึงไม่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลในลักษณะองค์รวม ที่มีทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง
๖. ขาดกลยุทธ์ในการกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน และการพัฒนางานที่สร้างสรรค์ผลงาน บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก และเสี่ยงที่จะให้ความเห็นที่แตกต่าง
๗. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้คำแนะนำในสายอาชีพการงาน ทิศทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ
๘. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงาน ขาดคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๙. บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

โอกาส (Opportunities)

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เพิ่มขีดความสามารถ มีการพัฒนาจูงใจให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร
๒. สถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นตัวผลักดันให้องค์กร ต้องปรับปรุงและพัฒนา กลยุทธ์ ระบบและกระบวนการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์
๓. การรวมตัวของกลุ่มความร่วมมือระหว่างประเทศใหม่ๆ ที่เพิ่มขึ้น เช่น ประชาคมอาเซียน และพันธกรณีระหว่างประเทศต่างๆ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ กลยุทธ์ กลไกและกระบวนการทำงาน
๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงความก้าวหน้าของโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT และ Social Network ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

๑. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติของระบบราชการ รวมถึงวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ส่งผลให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิด วิธีการ และพฤติกรรมการทำงาน
๒. การบริหารงานในลักษณะศูนย์รวม และการสั่งการตามสายงาน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน
๓. ความไม่เสมอภาคทางโอกาสในการก้าวหน้าทางสายอาชีพ เป็นผลให้ไม่มีกำลังใจที่จะทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่
๔. ทักษะของผู้บริหารระดับสูงที่ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่าการบริหารจัดการด้านอื่นๆ เช่น การบริหารการเงิน หรือมองเฉพาะเรื่องผลการปฏิบัติงานอย่างเดียว
๕. ผลกระทบทางเศรษฐกิจ และสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น รายได้ไม่คุ้มทุนกับค่าครองชีพ ส่งผลต่อเนื่องกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๕

การกำหนดนโยบาย

การกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามที่นายกเทศมนตรีตำบลพระแท่น ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลตำบลพระแท่น ในปีพ.ศ. ๒๕๕๖ และผลจากการรวบรวมข้อมูลต่างๆ จึงได้กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

- ๑.๑) คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลตำบลพระแท่นมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
- ๑.๒) คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลตำบลพระแท่น ต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์
- ๑.๓) คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลตำบลพระแท่น จะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
- ๑.๔) คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลตำบลพระแท่น จะต้องปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม และจริยธรรม

๒. นโยบายด้านผลผลิตและประสิทธิภาพ

- ๒.๑) จะต้องปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ได้ทันกำหนด ทันท่วงที
- ๒.๒) จะต้องปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไว และมีประสิทธิภาพ
- ๒.๓) ผลลัพธ์ต้องคุ้มค่า กับเวลาและทรัพยากรที่เสียไป

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๓.๑) บริหารคนให้เหมาะสมกับงาน และบริหารงานให้เหมาะสมกับคน
- ๓.๒) มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization)

- ๔.๑) บุคลากรจะต้องเข้ารับการฝึกอบรม หรือ ฝึกฝนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- ๔.๒) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
- ๔.๓) ต้องรู้จักถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้อื่น และสามารถจัดองค์ความรู้ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ได้

ส่วนที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. สำหรับคณะผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยหลักสูตร
 - หลักสูตรด้านการบริหาร
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย
 - หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ และทักษะด้านดิจิทัล
๒. สำหรับข้าราชการสายงานผู้บริหาร
 - หลักสูตรด้านการบริหาร
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย
 - หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ และทักษะด้านดิจิทัล
๓. สำหรับข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
 - หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย
 - หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ และทักษะด้านดิจิทัล
๔. สำหรับลูกจ้างและพนักงานจ้าง
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
 - หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย
 - หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ และทักษะด้านดิจิทัล

ส่วนที่ ๗

วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลพระแท่นจะดำเนินการโดย การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลพระแท่น จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลพระแท่นเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยายหรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การศึกษาดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ๘) การถ่ายทอดองค์ความรู้

ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ๑) การเตรียมการและการวางแผน
- ๒) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
- ๓) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๔) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านคอมพิวเตอร์และทักษะด้านดิจิทัล

การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ในหมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลพระแท่น จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลพระแท่นส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดขึ้น
๔. การรายงานผลการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา เสนอต่อนายกเทศมนตรี
๕. การถ่ายทอดความรู้/การจัดทำสื่อ/คู่มือ/แผ่นพับ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้และเข้าถึงองค์ความรู้นั้นๆได้