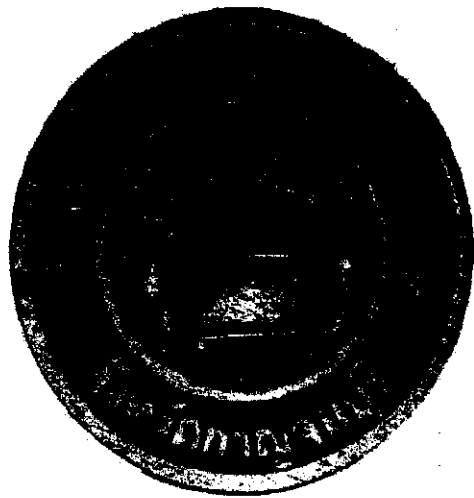


แผนพัฒนาบุคลากร

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลพระแท่น
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

เทศบาลตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการปกครองท้องถิ่นอย่างมีความเข้มแข็งในทุกด้าน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทั่วถึง และให้คำนิ้งถึงภารกิจของพนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลพระแท่นบรรลุตามวัตถุประสงค์บุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่น ในฐานะปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจของเทศบาลตำบลพระแท่นสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี จึงเป็นเป้าหมายที่เทศบาลตำบลพระแท่นจะต้องพัฒนาให้มีศักยภาพ เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ และพันธกิจของเทศบาลตำบลพระแท่นให้ประสบความสำเร็จ

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

เทศบาลตำบลพระแท่น จะนำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปสู่การปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาและศึกษาดูงาน อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลพระแท่นให้ประสบความสำเร็จและนำไปสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลพระแท่น “พระแท่น นำอยู่ เชิดชูโบราณสถานพระแท่นดงรัง 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	๘
ส่วนที่ ๘	การติดตามประเมินผล	๑๐

ภาคผนวก

- บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร
-

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนา

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลพระแท่น

“พระแท่นนำอยู่ เชิดชูโบราณสถานพระแท่นดงรัง เทศบาลบริการดี มีประสิทธิภาพ ประทับใจ ประชาชนมีส่วนร่วมและสามัคคี ส่งเสริมเกษตรกรรม นำพาท้องถิ่นสู่ความเจริญและพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาให้เทศบาลตำบลพระแท่นเจริญก้าวหน้าเป็นเมืองนำอยู่
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. ด้านการบริหารมีประสิทธิภาพให้ภายในองค์กรมีความเข้มแข็งเพื่อสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
๙. ให้ได้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๑๐. เพื่อให้องค์กรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่ประชาชน

ส่วนที่ ๒

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง 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 ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง 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. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ 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 ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลข้อ ๒๕๗ การพัฒนาผู้บังคับบัญชา 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 ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๕๔ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (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 ใน หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน/ภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน/ภายนอก ของบุคลากร (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรเป็นรุ่นใหม่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน 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 มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น จึงไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการกิจเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร
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 มีการพัฒนาจิตใจให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร
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

ตามที่นายกรัฐมนตรีตำบลพระแท่น ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลตำบลพระแท่น ในปีพ.ศ. ๒๕๕๖ และผลจากการรวบรวมข้อมูลต่างๆ จึงได้กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

- ๑.๑) คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลตำบลพระแท่นมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
- 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 ทันเวลา
- 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 การสอนงานโดย ผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลพระแท่น จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชนเป็น ผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลพระแท่นเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็น วิทยากรบรรยายหรือวิทยากรกระบวนการ 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) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๔) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านคอมพิวเตอร์และทักษะด้านดิจิทัล

การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำ ข้อเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การ คัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือก แนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

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 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคคลากร 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

ภาคผนวก

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐาน การปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ.กาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง															<input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนา เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ.กาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง															<input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะตำแหน่ง	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การสอนงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ.กาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง															<input checked="" type="checkbox"/> คณะผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ.กาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง															<input checked="" type="checkbox"/> คณะผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ.กาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง															<input checked="" type="checkbox"/> คณะผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย		
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๖. หลักสูตรด้านการดำเนินการทางวินัย	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ.กาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง															<input checked="" type="checkbox"/> คณะผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๗. หลักสูตรปฐมนิเทศ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การสอนงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ.กาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง															<input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๘. หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยี	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การสอนงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ.กาญจนบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง															<input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๙. การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาระดับปริญญาตรี	ศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ หรือสถาบันที่มีข้อตกลงกับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันการศึกษา															<input checked="" type="checkbox"/> คณะผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๑๐. การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาระดับปริญญาโท	ศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ หรือสถาบันที่มีข้อตกลงกับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	สถาบันการศึกษา															<input checked="" type="checkbox"/> คณะผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง



คำสั่งเทศบาลตำบลพระแท่น

ที่ ๑๖๘ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพระแท่น ประจำปีพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อให้การวางแผน ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพระแท่น รวมถึงการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จทันกำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

๑. นายทรงศักดิ์	โชตินิติวัดน	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. จ.ส.อ.สมชาย	อรุณแข	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางเอื้อมพร	ราชมณี	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายสุชาติ	ศิริเอก	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. น.ส.อรสา	ศรีนวล	ผู้อำนวยการกองกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสิริวรรณ	โอภากุลวงษ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นายขจรศักดิ์	สุขเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๘. นางลลิตภัทร	ไวเยไวดิน	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคนมีหน้าที่ดำเนินงานตามแผนและงานที่คณะกรรมการมอบหมาย โดยกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทรงศักดิ์ โชตินิติวัดน)

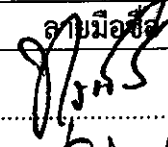
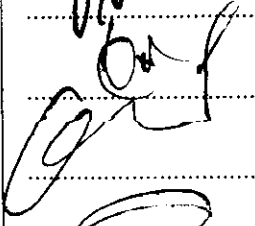
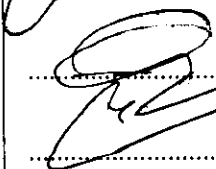
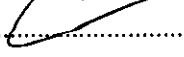



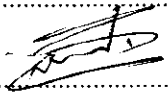
นายกเทศมนตรีตำบลพระแท่น

ใบลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลพระแท่น

วันที่.....๒๓.... เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพระแท่น

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายทรงศักดิ์ โชตินิติวัฒน์	นายกเทศมนตรี		ประธานกรรมการ
๒.	จ.ส.อ.สมชาย อรุณแห	ปลัดเทศบาล		กรรมการ
๓.	นางเอี่ยมพร ราชมณี	รองปลัดเทศบาล		กรรมการ
๔.	น.ส.อรสา ศรีนวล	ผอ.กองคลัง		กรรมการ
๕.	นายสุชาติ ศิริเอก	ผอ.กองช่าง		กรรมการ
๖.	นางสิริวรรณ โอภากุลวงษ์	ผอ.กองสาธารณสุขฯ		กรรมการ
๗.	นายขจรศักดิ์ สุขเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๘.	นางลลิกภัทร ไวยไวดิน	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลพระแท่น

วันที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพระแท่น

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายทรงศักดิ์	โชตินิติวัดน	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. จ.ส.อ.สมชาย	อรุณแข	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางเอี่ยมพร	ราชมณี	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางสาวอรสา	ศรีนวล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสุชาติ	ศิริเอก	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายขจรศักดิ์	สุขเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๗. นางลลิกภัทร	ไวยไวยดิน	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสิริวรรณ	โอภากุลวงษ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
----------------	-------------	--------------------------	---------

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายกเทศมนตรีตำบลพระแท่น ประธานที่ประชุมได้กล่าวเปิดประชุม และพิจารณาเรื่องที่น่าสนใจตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นายทรงศักดิ์ โชตินิติวัดน

ประธานกรรมการ

: ขณะนี้ใกล้สิ้นปีงบประมาณแล้วขอให้ทุกกองรายงานสถิติปริมาณงานประจำปีที่ผ่านมา พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในด้านการพัฒนาตนเอง รวมถึงรายงานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อที่จะได้นำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นประจำปีงบประมาณต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร(พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

นายทรงศักดิ์ โชตินิติวัดน

ประธานกรรมการ

: ขอเชิญปลัดเทศบาลชี้แจงรายละเอียด

จ.ส.อ.สมชาย อรุณแข
กรรมการ

: ครั้น ตามที่เทศบาลตำบลพระแท่นได้จัดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น แผนพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฉบับใหม่ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการนำวิทยาการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ก่อนอื่น ผมขอรายงานผลการติดตามและประเมินผลตามแผนงานในรอบปีที่ผ่านมา ดังนี้

- การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ใน ปี งบประมาณ ๒๕๖๒ จากบุคลากรทั้งหมดของเทศบาลตำบลพระแท่น มีจำนวน ๒๔ สายงาน เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒๓ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ ส่วนปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ยังสรุปร้อยละที่แน่ชัดไม่ได้ เนื่องจากยังไม่สิ้นปีงบประมาณ ครับ

นายทรงศักดิ์ โชตินิติวัฒน์
ประธานกรรมการ

: จากผลการปฏิบัติตามแผนฯนี้ ผลเป็นประการใดบ้าง

นางเอี่ยมพร ราชมณี
กรรมการ

: ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการให้บริการของพนักงานเทศบาลเป็นอย่างดี อันสืบเนื่องมาจากพนักงานเทศบาลมีความรู้ความสามารถและศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งและความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งกฎหมายใหม่ นโยบายรัฐบาล ใหม่ ได้ทันท่วงทีสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาลได้อย่างถูกต้องและเป็นที่ยังพอใจของประชาชนในพื้นที่อยู่ในระดับดี ตามผลการวิจัยจากสถาบันการศึกษา(มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

นายทรงศักดิ์ โชตินิติวัฒน์
ประธานกรรมการ

: จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา กรรมการทุกท่านคิดว่าควรปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง

นางเอี่ยมพร ราชมณี
กรรมการ

: จากผลที่ได้รับโดยคิดเป็นตัวเลขของความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน และร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ เพิ่มขึ้น ค่อนข้างดี และเห็นควรดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรมาก สิ่งที่เราควรมุ่งมั่นในช่วงนี้ น่าจะเป็นเรื่องของการพัฒนาทักษะด้าน

/ คอมพิวเตอร์.....



คำสั่งเทศบาลตำบลพระแท่น

ที่ ๑๖๓/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลพระแท่น

.....
ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลพระแท่น สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และดำเนินการตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของเทศบาลตำบลพระแท่น นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แล้วเสร็จทันกำหนดและสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพระแท่น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

๑. นายทรงศักดิ์	โชตินิตวัฒน์	นายกเทศมนตรี	เป็นประธานกรรมการ
๒. จ.ส.อ.สมชาย	อรุณแข	ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. นางเอี่ยมพร	ราชมณี	รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๔. นายสุชาติ	ศิริเอก	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. น.ส.อรสา	ศรีนวล	ผู้อำนวยการกองกองคลัง	เป็นกรรมการ
๖. นางสาววิมล	โอภากุลวงษ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	เป็นกรรมการ
๗. นายขจรศักดิ์	สุขเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๘. นางลลิตภัทร	ไวโยวดีน	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลพระแท่น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี(ก.ท.จ.) ภายใน ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นับแต่วันออกคำสั่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทรงศักดิ์ โชตินิตวัฒน์)

นายกเทศมนตรีตำบลพระแท่น

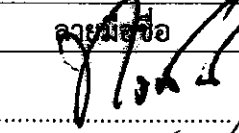
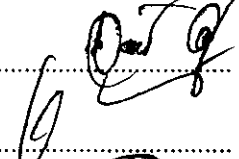
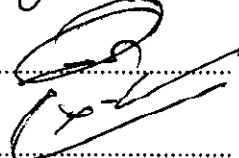
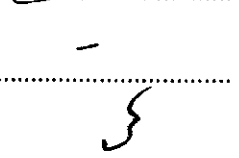
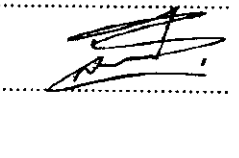


ใบลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของเทศบาลตำบลพระแท่น

วันที่.....๒๐.....เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพระแท่น

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลงมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายทรงศักดิ์ โชตินิติวัฒน์	นายกเทศมนตรี		ประธานกรรมการ
๒.	จ.ส.อ.สมชาย อรุณแห	ปลัดเทศบาล		กรรมการ
๓.	นางเอี่ยมพร ราชมณี	รองปลัดเทศบาล		กรรมการ
๔.	น.ส.อรสา ศรีนวล	ผอ.กองคลัง		กรรมการ
๕.	นายสุชาติ ศิริเอก	ผอ.กองช่าง		กรรมการ
๖.	นางสิริวรรณ โอภากุลวงษ์	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	-	กรรมการ
๗.	นายขจรศักดิ์ สุขเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๘.	นางลลิตภัทร ไวยเวทิน	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพระแท่น

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายทรงศักดิ์	โชตินิติวัดน	นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒. จ.ส.อ.สมชาย	อรุณแข	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางเอี่ยมพร	ราชมณี	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. น.ส.อรสา	ศรีนวล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสุชาติ	ศิริเอก	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายขจรศักดิ์	สุขเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางลลิตภัทร	ไวโยไวดิน	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสิริวรรณ	โสภากุลวงษ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
----------------	-------------	--------------------------	---------

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายกเทศมนตรีตำบลพระแท่น ประธานที่ประชุมได้กล่าวเปิดประชุม และพิจารณาเรื่องที่น่าเสนอตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นายทรงศักดิ์ โชตินิติวัดน

ประธานกรรมการฯ

ตามที่เทศบาลตำบลพระแท่น ได้ให้แต่ละกองรายงานข้อมูลปริมาณงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัดว่าแต่ละบุคคลมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวนปริมาณงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ รวมทั้งปีนั้นมีปริมาณงานมากน้อยเพียงใด และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลพระแท่น (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลพระแท่นที่ ๑๖๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ร่วมกันพิจารณาภารกิจและกรอบอัตรากำลัง เพื่อจะได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

นายทรงศักดิ์ โชตินิวัฒน
ประธานกรรมการฯ

นางลลิตภัทร ไวยเวทิน
ผู้ช่วยเลขานุการ

นายขจรศักดิ์ สุขเจริญ
กรรมการ/เลขานุการ

เรื่อง เพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการ อธิบายรายละเอียดการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ที่ประชุมทราบด้วยครับ

ค่ะ เรียนคณะกรรมการทุกท่าน การประชุมตามระเบียบวาระนี้ เป็นการประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งจะพิจารณาทบทวน จากภารกิจงานของเทศบาลที่ผ่านมา และภารกิจงานใหม่ที่กำหนดขึ้น โดยที่งานการเจ้าหน้าที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ทั้งงานในส่วนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ว่าแต่ละงานมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวนปริมาณงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติ รวมทั้งปีมีปริมาณมากน้อยเพียงใด และความต้องการด้านบุคลากรในแต่ละกองงานเพียงพอหรือไม่ เราจะให้ผู้อำนวยการกองที่ดูแลรับผิดชอบแต่ละงานแสดงความคิดเห็นในที่นี้ได้เลยค่ะ โดยเราจะเริ่มจาก สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และหน่วยตรวจสอบภายใน เชิญค่ะ

ครับ กระผมในฐานะตัวแทนสำนักปลัดเทศบาล ขอเสนอข้อมูลดังนี้ครับ ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ภารกิจงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ งานคงเดิม จำนวนปริมาณงานทั้งปีนั้น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังคนที่มีอยู่ โดยรวมถือว่าเกินความจำเป็น โดยเฉพาะด้านงานบริหารทั่วไป และงานการศึกษาในส่วนองงานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา (งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ๓๒ อัตรากำลัง แต่ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่มีคนครองอยู่ ๓๔ อัตรากำลัง และเป็นอัตรารว่าง ๔ อัตรากำลัง คือ ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรากำลัง ซึ่งรอ กสณ. ดำเนินการสอบแทน และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรากำลัง ซึ่งว่างเนื่องจากคนเดิมลาออกไป และยังสรรหากคนมาดำรงตำแหน่งไม่ได้ ประกอบกับพนักงานจ้างทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก)ของเราสามารถช่วยกันทำงานทำความสะอาดศูนย์ได้ โดยไม่กระทบกับการจัดแผนการศึกษา รวมทั้งกิจกรรมปกติที่ต้องดำเนินไปในแต่ละวัน จึงขอเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่ง คนงาน ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรากำลัง และขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง นิติกร(ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา เนื่องด้วยเป็นตำแหน่งงานที่สำคัญที่ต้องรับผิดชอบในส่วนองงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมาย ซึ่งปัจจุบันได้มีประชาชนเข้ามาปรึกษาขอคำแนะนำด้านกฎหมายอยู่เรื่อยๆ แต่ด้วยไม่มีเจ้าหน้าที่นิติกรโดยตรง บางครั้งอาจให้คำปรึกษาแก่ประชาชนได้ไม่ชัดเจนนัก และยังเป็นตำแหน่งที่ช่วยตรวจสอบเอกสารสัญญาต่างๆให้เป็นไปตามระเบียบที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย ส่วนอัตรากำลังประเภทอื่นๆ ยังคงเดิมครับ

นางลลิตภัทร ไวยเวติน
ผู้ช่วยเลขานุการ

ค่ะ ต่อไปขอเชิญ ผู้อำนวยการกองคลังค่ะ

นางสาวอรสา ศรีนวล
กรรมการ

ค่ะ ในส่วนของกองคลัง ภารกิจงานจำนวน ๖ งานยังคงเดิม แต่ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ปัญหาและอุปสรรคในส่วนของกองคลังที่จะนำเสนอมีดังนี้ ค่ะ ความต้องการด้านอัตรากำลัง อยู่ที่ประมาณ ๑๘ อัตราค่ะ แต่ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่มีคนครองอยู่ ๑๒ อัตรา ทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ตามกำหนด บางคนก็ต้องทำงานล่วงเวลาอยู่บ่อยครั้ง โดยเฉพาะงานพัสดุและทรัพย์สิน ที่มี ความต้องการเพิ่มอัตรากำลัง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อมาช่วยแบ่งเบาภาระงาน และอีกอุปสรรคปัญหาที่กำลังจะเกิดขึ้น คือในส่วนของงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ซึ่งปัจจุบัน มี นางศุภภัรต์น์ มีจันทร์ (ลูกจ้างประจำ) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน เป็นผู้รับผิดชอบในส่วนงานนี้เพียงผู้เดียว ซึ่งจะครบกำหนดเกษียณราชการ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ระยะเวลาประมาณ ๔ ปี ทำให้ไม่มีผู้ที่จะมาปฏิบัติภารกิจงานในด้านนี้ ต่อเนื่องจากคนเดิม ซึ่งงานแผนที่ภาษีเป็นงานสำคัญที่เกี่ยวกับการสำรวจ การจัดทำผัง แปลนเอกสาร โฉนดที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดเก็บภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังเป็นงานที่ใช้ระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความต้องการเสนอขอกำหนดเพิ่มอัตรากำลัง ประเภท ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ๑ อัตรา เพื่อมาสังกัดงานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน และกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา ในงานพัสดุและทรัพย์สิน ส่วนอัตรากำลังประเภทอื่นๆ ยังคงเดิมค่ะ

นางลลิตภัทร ไวยเวติน
ผู้ช่วยเลขานุการ

ค่ะ ต่อไปขอเชิญ ผู้อำนวยการกองช่างค่ะ

นายสุชาติ ศิริเอก
กรรมการ

ครับ ในส่วนของกองช่าง ภารกิจการงาน จำนวนทั้งสิ้น ๗ งานคงเดิม จำนวนปริมาณงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรา กำลังคนที่มีอยู่ โดยรวมถือว่าไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวน อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ๒๑ อัตรา แต่ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่มีคน ครองอยู่ ๑๖ อัตรา และเป็นอัตราว่าง ๓ อัตรา คือ ๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา ซึ่งอยู่ในระหว่างรายงานตำแหน่งว่างให้ กสท. ดำเนินการสอบแทน ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา และ ๓. สายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายกิจการประปา(นักบริหารงานประปา ระดับต้น) อยู่ระหว่างการสรรหาและอาจจะรายงานตำแหน่งว่างให้ กสท.ดำเนินการต่อไป ใน ส่วนของความต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้ ต้องการกำหนด ตำแหน่ง คนงาน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อนำมาช่วยปฏิบัติงานเอกสารในส่วนของงานสาธารณูปโภค เนื่องจากมีนายช่างโยธา เพียงคนเดียว แต่ต้องกำกับดูแล งานในหน้าที่ ของตน งานวิศวกรรมโยธา งานผังเมือง และภารกิจอื่นๆที่ได้รับ มอบหมายจึงไม่สามารถบริหารเวลาในการจัดทำเอกสารได้เสร็จทันเวลา จึงต้องการอัตรากำลังที่จะมาช่วยเสริมในเรื่องของงานเอกสารให้มีความ ถูกต้องและเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ส่วนอัตรากำลังประเภทอื่นๆ ยังคงเดิมครับ

นางลลิกัทร โวเยไวดิน
ผู้ช่วยเลขานุการ

คะ ต่อไปขอเชิญ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมคะ

นางเอี่ยมพร ราชมณี
กรรมการ

คะ เนื่องด้วย ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ระหว่าง พักฟื้นจากการผ่าตัด จึงไม่สามารถเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ได้ ดิฉันได้ สอบถามความต้องการด้านอัตรากำลังในส่วนของกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม มีดังนี้คะ ปริมาณงานของกองสาธารณสุขฯ ได้เพิ่มมากขึ้น เรื่อยๆ ประกอบกับทางเทศบาลตำบลพระแท่นเราได้เป็นแม่ข่ายของ โครงการ ศจค.(ศูนย์จัดการเครือข่ายสุขภาวะชุมชน) และยังเป็นกองที่ จัดทำโครงการต่างๆ ในการสร้างชื่อเสียงให้กับเทศบาลตำบลพระแท่น ให้เป็นที่รู้จักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ จนเป็นศูนย์การเรียนรู้ เรื่องการบริหารจัดการขยะในการเป็นตัวแทนของจังหวัดกาญจนบุรี และยังริเริ่มสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น จึงมี ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก ประกอบกับบุคลากรมีน้อย ทุกวันนี้

จะทำงานอะไร ภารกิจไหน ต้องช่วยกันทำทุกคน ภารกิจงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ งานคงเดิม จำนวนปริมาณงานเพิ่มขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังคนที่มีอยู่ โดยรวมถือว่าไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด ๒๔ อัตรา แต่ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่มีคนครองอยู่ ๑๔ อัตรา และเป็นอัตรารว่าง ๑ อัตรา คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา ซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการสรรหา และก็มีพนักงานจ้างเหมา ประมาณ ๑๐ อัตรา ซึ่งยังสามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่ภารกิจบางภารกิจ ไม่สามารถใช้คนๆเดียวทำงานได้ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากคนในทีมเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงาน และไม่ให้นักงานในสังกัดกอง รู้สึกกดดันเกินไปกับการต้องทำงานแข่งกับเวลาและทำงานล่วงเวลา จึงขอเสนอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง ข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อมารองรับงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และงานอื่นที่อาจมอบหมายให้ในภายหลัง ส่วนอัตรากำลังประเภทอื่นๆ ยังคงเดิมค่ะ

นางลลิกภัทร ไวยไวยดิน
ผู้ช่วยเลขานุการ

ค่ะ ต่อไปขอเชิญท่านปลัดเทศบาล ในฐานะผู้บังคับบัญชาโดยตรง ของหน่วยตรวจสอบภายใน ค่ะ

จ.ส.อ.สมชาย อรุณแข
กรรมการ

ครับ ในส่วนของงานตรวจสอบภายใน ปริมาณงานและอัตรากำลัง ยังคงเดิม ครับ ในเมื่อครบทุกส่วนราชการแล้ว ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการ สรุปลักษณะเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังที่เราจะเปลี่ยนจากเดิม ให้คณะกรรมการทุกท่าน ฟังอีกรอบครับ

นางลลิกภัทร ไวยไวยดิน
ผู้ช่วยเลขานุการ

ค่ะ ดิฉันขอสรุปความต้องการที่จะเสนอขอเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้ค่ะ

สำนักปลัดเทศบาล

ขอกำหนดเพิ่ม

-ประเภท วิชาการ ตำแหน่ง นิติกร(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (สำหรับงานนิติการ)

ขอขยับเล็ก

-ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา (สำหรับงานการศึกษา)

กองคลัง

ข้อกำหนดเพิ่ม

- ประเภท ทั่วไป ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ(ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (สำหรับงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)
- ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (สำหรับงานพัสดุและทรัพย์สิน)

กองช่าง

ข้อกำหนดเพิ่ม

- ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (สำหรับงานสาธารณูปโภค)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ข้อกำหนดเพิ่ม

- ประเภท ทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (สำหรับงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ)
- รวมทั้งสิ้น กำหนดเพิ่ม ๕ อัตรา ยิบเล็ก ๒ อัตรา ค่ะ

นายทรงศักดิ์ โชตินิตวัฒน์
ประธานกรรมการฯ

ครับ ขอทราบประมาณการภาระค่าใช้จ่ายในปี ๒๕๖๔ ด้วยครับ

นางลลิกภัทร ไวยเวดิน
ผู้ช่วยเลขานุการ

ค่ะ ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๒
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๐
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑๒

นายทรงศักดิ์ โชตินิตวัฒน์
ประธานกรรมการฯ

ครับ.ขอทราบมติที่ประชุมด้วยครับว่าเห็นชอบกับข้อเสนอของแต่ละกองที่เสนอมานหรือไม่ครับ

มติที่ประชุม

มติที่ประชุมเห็นด้วยเป็นเอกฉันท์

นางลลิกภัทร ไวยเวดิน
กรรมการ/เลขานุการ

ค่ะ มีกรรมการท่านใดจะเสนอ อะไรเพิ่มเติมไหมคะ

นายทรงศักดิ์ โชตินิตวัฒน์
ประธานกรรมการฯ

ครับ ผมขอเสนอเพิ่มเติมครับ คือ ผมเห็นว่าภารกิจงานในสำนัก
ปลัดเทศบาล จำนวน ๑๖ งาน นั้น เป็นงานที่ค่อนข้างหนัก สำหรับ
หัวหน้าสำนักปลัด ที่จะต้องคอยกำกับดูแลเพียงคนเดียว จึงเห็นควร
กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย เพิ่มอีก ๑ ตำแหน่ง เพื่อมาช่วยกำกับดูแล
และแบ่งเบาภาระงานของหัวหน้าสำนักปลัด ดีไหมครับ

นายขจรศักดิ์ สุขเจริญ
กรรมการ/เลขานุการ

ครับ ขออนุญาตชี้แจงดังนี้ครับ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ
ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ตาม
แนวทางปฏิบัติในคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในข้อที่ ๕ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๓.๒)
ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
และประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจ
ปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็
ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด
แล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
เพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงไม่สามารถขอกำหนดในรอบ
แผนใหญ่ ได้ ครับ ผมขอเสนอให้ขอปรับปรุงในรอบถัดไปหลังจากแผน
อัตรากำลัง (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกาศใช้บังคับ จะเหมาะสมกว่า
มติที่ประชุม เห็นด้วยหรือไม่ครับ

มติที่ประชุม

มติที่ประชุมเห็นด้วยเป็นเอกฉันท์

นายทรงศักดิ์ โชตินิตวัฒน์
ประธานกรรมการฯ

ต่อไปเป็นวาระที่ ๓ เรื่องอื่นๆ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง อื่นๆ

นายทรงศักดิ์ โชตินิตวัฒน์
ประธานกรรมการฯ

มีท่านใด มีเรื่องอะไรจะเพิ่มเติม หรือไม่ครับ

นางลลิตภัทร ไวยโวติน
กรรมการ/เลขานุการ

ค่ะ ถ้าไม่มีกรรมการท่านใดเพิ่มเติมแล้ว ดิฉันขอสรุปการเปลี่ยนแปลง
เกี่ยวกับตำแหน่งที่จะจัดทำในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -
๒๕๖๖) ดังนี้ นะคะ
สำนักปลัด

ประเภทตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
-อำนวยการ	๑	๑	๑
-วิชาการ	(เดิม ๗) กำหนดเพิ่ม ๑ รวมเป็น ๘	๘	๘
-ทั่วไป	๑	๑	๑
-ลูกจ้างประจำ	๓	๓	๓
-พนง.ตามภารกิจ	๓	๓	๓
-พนง.ทั่วไป	(เดิม ๒๐) ยุบเลิก ๒ คงเหลือ ๑๘	๑๘	๑๘

กองคลัง

ประเภทตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
-อำนวยการ	๑	๑	๑
-วิชาการ	๕	๕	๕
-ทั่วไป	(เดิม -) กำหนดเพิ่ม ๑ รวมเป็น ๑	๑	๑
-ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒
-พนง.ตามภารกิจ	๒	๒	๒
-พนง.ทั่วไป	(เดิม ๒) กำหนดเพิ่ม ๑ รวมเป็น ๓	๓	๓

กองช่าง

ประเภทตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
-อำนวยการ	๒	๒	๒
-วิชาการ	-	-	-
-ทั่วไป	๔	๔	๔
-ลูกจ้างประจำ	-	-	-
-พนง.ตามภารกิจ	๒	๒	๒
-พนง.ทั่วไป	(เดิม ๑๑) กำหนดเพิ่ม ๑ รวมเป็น ๑๒	๑๒	๑๒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประเภทตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
-อำนวยการ	๑	๑	๑
-วิชาการ	๑	๑	๑
-ทั่วไป	(เดิม ๑) กำหนดเพิ่ม ๑ รวมเป็น ๒	๒	๒
-ลูกจ้างประจำ	-	-	-
-พนง.ตามภารกิจ	๒	๒	๒
-พนง.ทั่วไป	๘	๘	๘

หน่วยตรวจสอบภายใน

ประเภทตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
-วิชาการ	๑	๑	๑

บริหารท้องถิ่น

ประเภทตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
-ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑
-รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑

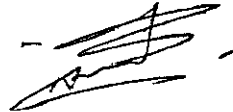
นายทรงศักดิ์ โชตินิตวัฒน์
ประธานกรรมการฯ

มีท่านใด จะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุมเพียง
เท่านี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในวันนี้ ขอขอบคุณครับ

เลิกประชุม

๑๖.๐๐ น.

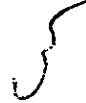
(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางลลิกภัทร ไวยะไวดิน)

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชจรศักดิ์ สุขเจริญ)

(ลงชื่อ) จ.ส.อ.



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(สมชาย อรุณแห)