



คำสั่งเทศบาลตำบลพะเยา

ที่ ๕๔๓ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ความว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ ของเทศบาลตำบลพะเยา ดังนี้

- |                           |                                           |               |
|---------------------------|-------------------------------------------|---------------|
| ๑. นายยุทธนา ตีระมาศวนิช  | นายกเทศมนตรี                              | เป็นประธาน    |
| ๒. นายปัญญา มาจิตต์       | ปลัดเทศบาล                                | เป็นกรรมการ   |
| ๓. นายพิพัฒน์ เรืองประโคน | รองปลัดเทศบาล                             | เป็นกรรมการ   |
| ๔. จำเริญสุขชัย ดั่งหมาย  | หัวหน้าสำนักปลัด                          | เป็นกรรมการ   |
| ๕. นางนุชนาฏ ชาญรัมย์     | ผู้อำนวยการกองคลัง                        | เป็นกรรมการ   |
| ๖. นางสาวณัชชา ฉวีวรรณ    | ผู้อำนวยการกองการศึกษา                    | เป็นกรรมการ   |
| ๗. นางสาววราพร สมันรัมย์  | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รก.ผอ.กองสาธารณสุขฯ | เป็นกรรมการ   |
| ๘. นางประสพสุข คลาประโคน  | หัวหน้าฝ่ายการโยธา                        | เป็นกรรมการ   |
| ๙. นางสาวญาณิศา อาจปฐ     | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                  | เป็นเลขานุการ |

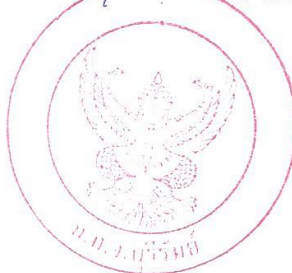
ให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ ของเทศบาลตำบลพะเยา เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของเทศบาล ฯ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายยุทธนา ตีระมาศวนิช)

นายกเทศมนตรีตำบลพะเยา



๕๔๓/๒๕๖๐  
๕๔๓  
๕๔๓



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลพะเยา

ที่ บร ๕๓๖๐๑.๐๑/

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ

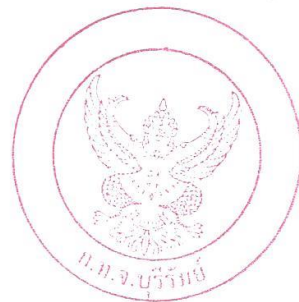
ตามคำสั่งเทศบาลตำบลพะเยา ที่ ๒๕๕/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ ดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมหรือการจัดทำแผน ฯ ดังกล่าว ในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมเทศบาล ฯ ชั้น ๒ เวลา ๑๑.๐๐ น (ต่อเนื่องกับการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ) โดยมีรายละเอียดตามวาระการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายยุทธนา ตีระมาศวนิช)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ



ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑  
เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๐  
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย (ชั้น ๒)

เริ่ม..... น. เลิก..... น.

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ หลักการและเหตุผลในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

.....  
.....  
.....

๑.๒ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี).....

.....  
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....ไม่มี.....

ระเบียบวาระที่ ๓ : เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย.....

.....  
.....

๓.๒ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย.....

.....  
.....

๓.๓ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

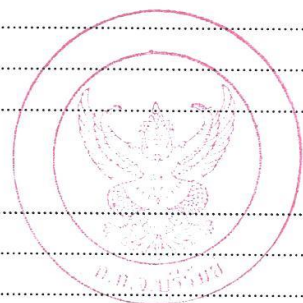
.....  
.....

๓.๔ กำหนดตัวชี้วัด ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

.....  
.....

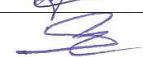
ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....  
.....



รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
เมื่อวันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐  
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ชั้น ๒

**ผู้มาประชุม**

| ที่ | ชื่อ - สกุล            | ตำแหน่ง                                      |           | ลายมือชื่อ                                                                            |
|-----|------------------------|----------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑   | นายยุทธนา ตีระมาศวนิช  | นายกเทศมนตรี                                 | ประธาน    |    |
| ๒   | นายปัญญา มาจิตต์       | ปลัดเทศบาล                                   | กรรมการ   |    |
| ๓   | นายพิพัฒน์ เรืองประโคน | รองปลัดเทศบาล                                | กรรมการ   |                                                                                       |
| ๔   | จำเริญสุขชัย ดึงหมาย   | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                       | กรรมการ   |    |
| ๕   | นางนุชนาฏ ชาญรัมย์     | ผู้อำนวยการกองคลัง                           | กรรมการ   |    |
| ๖   | นางสาวณัฏชา ฉวีวรรณ    | ผู้อำนวยการกองการศึกษา                       | กรรมการ   |    |
| ๗   | นางสาวรารพร สมันรัมย์  | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ<br>ร.ก.ผอ.กองสาธารณสุข | กรรมการ   |                                                                                       |
| ๘   | นางประสพสุข ศลาประโคน  | หัวหน้าฝ่ายการโยธา                           | กรรมการ   |   |
| ๙   | นางสาวญาณิศา อาจปฐุ    | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                     | เลขานุการ |  |

**ผู้ร่วมประชุม**

- ไม่มี -

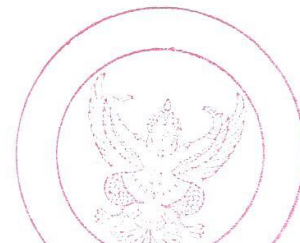
เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ยุทธนา ตีระมาศวนิช

มีเรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นี้ ดังนั้นจึงต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับใหม่ เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ทำให้เทศบาลฯ สามารถคาดคะเนได้ว่าอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลฯ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี แต่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ไม่ครอบคลุมถึงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้อง



ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ให้เกิดความชำนาญ เชี่ยวชาญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล/หน่วยงานราชการ เป็นอย่างยิ่ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามคำสั่งที่ ๒๔๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทาง ในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ตลอดจนปรับเปลี่ยน ทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายของเทศบาลฯ จึงเชิญคณะกรรมการฯ มาประชุมในวันนี้ เพื่อจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

**ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓**

ยุทธนา ตีระมาศวณิช

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาและเสนอที่ประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรฯ ต่อไป โดยฝ่ายเลขานุการได้สรุปอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเพื่อเป็น แนวทางให้แก่คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณา ประกอบกับแบบสำรวจความ ต้องการฝึกอบรมบุคลากรที่ฝ่ายเลขานุการได้สำรวจ เพื่อเป็นข้อมูลให้ คณะกรรมการ ตามเอกสารที่แจกให้นั้น

ญาณิศา อาจปรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๑ แผนพัฒนาพนักงาน เทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. เป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

**ที่ประชุม รับทราบ**

ยุทธนา ตีระมาศวณิช

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเค้าโครงของแผนพัฒนาบุคลากร เพิ่มเติมจาก ประกาศ ก.ท.จ.หรือไม่



ณัชชา ฉวีวรรณ

สิ่งที่เสนอให้เพิ่มเติม ควรมีดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ขึ้นมา มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร เช่น

- เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีมีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง
  - เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหาร และปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ
  - เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหาร และปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ของหน่วยงานต่าง ๆ
- ที่ประชุมเห็นชอบหรือไม่

ยุทธนา ตีระมาศวนิช

ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

ยุทธนา ตีระมาศวนิช

ศุภชัย ตังหมาย

มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

เสนอให้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เช่น ยุทธศาสตร์การสื่อสารเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กลยุทธ์ คือ ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอดนโยบาย

การดำเนินการ : การประชุมหัวหน้าหน่วยงาน หรือการประชุมประจำเดือน เทศบาล ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะความรู้ และการฝึกอบรม กลยุทธ์ คือ พัฒนา บุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริต

ประพฤติมิชอบ เป็นการส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลพนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้าง ขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของบุคลากรกิจกรรมสร้างความผูกพันและส่งเสริม คุณภาพชีวิต

การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ



ยุทธนา ตีระมาศวิช

ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

ยุทธนา ตีระมาศวิช

วรารพร สมันรัมย์

ที่ประชุมเห็นชอบหรือไม่

มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

เสนอให้ทำการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

#### จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองต่อนโยบายได้ดี
๒. คณะผู้บริหารท้องถิ่นและผู้บริหารระดับหน่วยงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานได้ทันที
๓. บุคลากรส่วนมากอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้ ปรับตัวได้เร็ว มีประสบการณ์ในการทำงาน
๔. บุคลากรมีการศึกษาค่อนข้างสูง
๕. บุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่จึงสะดวกต่อการประสานงาน

#### จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงกัน
๒. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่

มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

#### โอกาส (O : Opportunity)

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๓. เทศบาลสามารถรองรับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการหรือท้องถิ่นอื่นในการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาได้
๔. มีเทศบาลอยู่ถึงประมาณร้อยละ ๖๖ เป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชน

#### อุปสรรค (T : Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีชัดเจน
๒. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่นงบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง



๓. ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๔. ปัญหาสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นปัญหาใหม่เนื่องจากความรู้/รู้เท่าไม่ถึงการณ์ของประชาชน

ยุทธนา ตีระมาศวณิช

ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

ยุทธนา ตีระมาศวณิช

นุชนาฏ ขาวญรัญ

ที่ประชุมเห็นชอบหรือไม่

มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

เสนอให้นำหลักสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลด้วย เช่น สมรรถนะหลัก ทุกตำแหน่ง ดังนี้

การมุ่งผลสัมฤทธิ์

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

การบริการเป็นเลิศ

การทำงานเป็นทีม

ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น กำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบัน และอนาคต พร้อมกับเตรียมเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ เช่น

การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

ความสามารถในการเป็นผู้นำ

ความสามารถในการพัฒนาคน

การคิดเชิงกลยุทธ์

ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ สายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง

ยุทธนา ตีระมาศวณิช

ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

ยุทธนา ตีระมาศวณิช

ประสพสุข ศลาประโคน

มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผล โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม / การ

สัมมนา / ศึกษาหรือดูงาน / การประชุมเชิงปฏิบัติการ / ฝึกปฏิบัติ เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายเทศมนตรีทราบ

ยุทธนา ตีระมาศวณิช

ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

ยุทธนา ตีระมาศวณิช

ที่ประชุม ไม่มี

มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่



ยุทธนา ตีระมาศวณิช

ญาณิศา อาจปรุ

หากไม่มีให้ฝ่ายเลขานุการสรุปเค้าโครงเนื้อหาของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้ที่ประชุมทราบด้วย

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. **หลักการและเหตุผล** ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๒. **วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านความคิด

มุ่งมั่นที่จะเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี มีจิตสำนึก

ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง

มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills)

เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย

มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น

มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหาร

และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านงาน

มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหาร และปฏิบัติงาน

(Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงาน

ตามโครงการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล

และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธ

ศาสตร์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ของหน่วยงานต่าง ๆ

ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการ

ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. **เป้าหมายในการพัฒนา**

พัฒนาบุคลากรฝ่ายการเมือง : ได้แก่ คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล  
ตำบลทะเลเม่นชัย

พัฒนาบุคลากรฝ่ายประจำ : ได้แก่ พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/  
พนักงานจ้างเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

๓.๑ **เป้าหมายเชิงปริมาณ**

บุคลากรทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ได้รับการพัฒนาการ เพิ่มพูนความรู้

ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม การปฏิบัติงาน ในปี

๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน  
ในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ จากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

๓.๓ เป้าหมายเชิงประจักษ์

เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ  
ในการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่  
บุคลากรในองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการประสาน  
ความร่วมมือกับองค์กรอื่น มีการบูรณาการร่วมระหว่างองค์กร

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิธีการพัฒนา ระยะเวลา  
และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความสอดคล้องกับ  
ตำแหน่งและระดับตำแหน่งแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๒ พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้  
ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย  
ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

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

๔.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร และพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง  
หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสม  
ดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ.  
ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือ  
หลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

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

๔.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาในแต่ละ  
หลักสูตรหรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาบุคลากร และพนักงาน  
เทศบาลตามแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย  
ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อการพัฒนาบุคลากร



เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำงบประมาณตาม  
เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ตั้ง  
ไว้ในแผนงานต่าง ๆ มาแสดงในแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ โดยให้ปี  
๒๕๖๑ เป็นหลัก

๔.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็น  
ต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากร ในสังกัด อย่างน้อยประกอบด้วย

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

๔.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management)  
ในเทศบาลตำบลตะเมนชัย เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning  
organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหา  
ความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔.๗ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนารายบุคคล/ตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลตะเมนชัย
๒. พนักงานเทศบาลตำบลตะเมนชัย หรือตำแหน่งตามแผน  
อัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๕. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเทศบาล วิเคราะห์ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถ  
สนองตอบนโยบายได้ดี
๒. คณะผู้บริหารท้องถิ่นและผู้บริหารระดับหน่วยงาน สามารถให้  
คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานได้ทันที
๓. บุคลากรส่วนมากอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้ ปรับตัวได้เร็ว  
มีประสบการณ์ในการทำงาน
๔. บุคลากรมีการศึกษาค่อนข้างสูง
๕. บุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่จึงสะดวกต่อการประสานงาน

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาด  
ความเชื่อมโยงกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสม  
กับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน  
ที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

### โอกาส (O : Opportunity)

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง ได้อย่างยั่งยืน
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๓. เทศบาลสามารถรองรับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการหรือท้องถิ่นอื่น ในการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนตามแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาได้
๔. มีเทศบาลอยู่ถึงประมาณร้อยละ ๖๖ ของตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชน

### อุปสรรค (T : Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๒. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่นงบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง
๓. ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๔. ปัญหาสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นปัญหาใหม่ เนื่องจากความไม่รู้หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพะเยา ดังนี้  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสื่อสารเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ  
กลยุทธ์ คือ ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอดนโยบาย  
การดำเนินการ : การประชุมหัวหน้าหน่วยงาน หรือการประชุมประจำเดือนเทศบาล ฯลฯ  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทักษะความรู้ และการฝึกอบรม  
กลยุทธ์ คือ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  
การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริต  
ประพฤติดีมีขอบ เป็นการส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน  
การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของบุคลากรกิจกรรมสร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ

#### ๗. การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๗.๑ เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัยได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาล ฯ ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุก ๖ เดือน ดังนี้  
การมุ่งผลสัมฤทธิ์  
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม  
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน  
การบริการเป็นเลิศ  
การทำงานเป็นทีม

๗.๒ ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานที่เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัยได้กำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบัน และอนาคต พร้อมกับเตรียมเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้  
การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง  
ความสามารถในการเป็นผู้นำ  
ความสามารถในการพัฒนาคน  
การคิดเชิงกลยุทธ์

๗.๓ ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ สายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง

#### ๘. การติดตามและประเมินผล

๘.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม / การสัมมนา / ศึกษาหรือดูงาน / การประชุมเชิงปฏิบัติการ / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายเทศมนตรีตำบลทะเลเม่นชัยทราบ

๘.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัยประกอบด้วย

๑. นายศุภกิจ เจนจิตขจร รองนายกเทศมนตรี เป็นประธาน
๒. นายปัญญา มาจิตต์ ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

๓. นายพิพัฒน์ เรืองประโคน รองปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ  
๔. น.ส.ญาณิศา อาจปฐุ นักทรัพยากรบุคคล ช.ก. เป็นเลขานุการ  
ให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) มีหน้าที่ ติดตามและประเมินผล  
แผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการ  
ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผล  
การติดตามและประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลทะเลน้อย โดย  
พิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา  
๘ ๓. นำผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ  
คณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูล ประกอบการกำหนดโครงการ / หลักสูตร  
วิธีการพัฒนา ตามความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรใน  
หน่วยงานต่อไป

**บทสรุป** การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล  
ทะเลน้อย สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย  
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนวนโยบาย และ  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการ  
ถ่ายโอนงาน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่  
ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่น  
ให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ  
ที่ประชุมเห็นชอบเค้าโครงและเนื้อหาตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอหรือไม่

ยุทธนา ตีระมาศวนิช  
ที่ประชุม เห็นชอบด้วย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน

ที่ประชุม ไม่มี

ยุทธนา ตีระมาศวนิช

ท่านใดมีเรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบหรือไม่

ขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๑-๒๕๖๓ ที่ให้ความร่วมมือ และแสดงความคิดเห็นต่อการจัดทำ  
แผนพัฒนาบุคลากร ฯลฯ สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวญาณิศา อาจปฐุ)

เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวนัชชา นวีวรรณ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) จ.อ.



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(ศุภชัย ตั้งหมาย)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายปัญญา มาจิตต์)

กรรมการ

