



คำสั่งเทศบาลตำบลพะเยา

ที่ ๑๓๒ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กล่าวว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ” ประกอบกับความในข้อ ๒๔๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลพะเยา ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|---|---------------|
| ๑. นายปัญญา มาจิตต์ | ปลัดเทศบาล | เป็นประธาน |
| ๒. นายพิพัฒน์ เรืองประโคน | รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางนุชนาฏ ชาญรัมย์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางสาวณัชชา ฉวีวรรณ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๕. นางสาวรุ่งรัตน์ ถนอมสิน | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๖. นางประสพสุข ศลาประโคน | หัวหน้าฝ่ายการโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗. นางสาววราพร สมันรัมย์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๘. นางสาวญาณิศา อาจปรุ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลพะเยา เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายปัญญา มาจิตต์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลพะเยา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวญาณิศา อาจปรุ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลพะเยา

ที่ บร ๕๓๖๐๑.๐๑/

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลพะเยา ที่ ๑๓๒/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกส่วนประชุมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้องปฏิบัติงานปลัดเทศบาล เวลา ๑๐.๐๐ น โดยมีรายละเอียดตามวาระการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายปัญญา มาจิตต์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ



จำแนกคำสั่ง

(นางสาวอาณานิศา อองปรุ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กพร

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลพะเยา อำเภอลำปวย จังหวัดบุรีรัมย์

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลพะเยา (ชั้น ๒)

เริ่ม..... น.

เลิก..... น.

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑

๑.๒

๑.๓

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....-ไม่มี-.....

ระเบียบวาระที่ ๓ : เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

๓.๒ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๓.๓ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร

๓.๓.๑ วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

- ปัจจัยภายใน

- ปัจจัยภายนอก

๓.๔ กำหนดตัวชี้วัด ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)



นางสาวกัญญา

(นางสาวกัญญา อางบว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

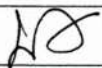
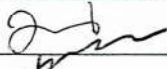
ณ ห้องปฏิบัติปลัดเทศบาล

เริ่ม ๑๐.๐๐ น.

เลิก ๑๑.๐๐ น.

.....

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ
๑	นายปัญญา มาจิตต์	ปลัดเทศบาล	ประธาน	
๒	นายพิพัฒน์ เรืองประโคน	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ	
๓	นางนุชนาฏ ขาญรัมย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นางสาวณัชชา ฉวีวรรณ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	
๕	นางสาวรุ่งรัตน์ ถนอมสิน	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ	
๖	นางประสพสุข ศลาประโคน	หัวหน้าฝ่ายการโยธา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๗	นางสาววรารพร สมันรัมย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	
๘	นางสาวญาณิศา อาจปฐุ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ	

ผู้ร่วมประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายปัญญา มาจิตต์

มีเรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ ดังนั้นจึงต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับใหม่ เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ทำให้เทศบาลฯ สามารถคาดคะเนได้ว่าอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลฯ อีกทั้ง

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวญาณิศา อาจปฐุ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี แต่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้เกิดความชำนาญ เชี่ยวชาญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล/หน่วยงานราชการเป็นอย่างยิ่ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามคำสั่งที่ ๑๓๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของเทศบาลฯ จึงเชิญคณะกรรมการฯ มาประชุมในวันนี้ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

นายปัญญา มาจิตต์

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาและเสนอที่ประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ต่อไป โดยฝ่ายเลขานุการได้สรุปอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเพื่อเป็นแนวทางให้แก่คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณา ประกอบกับแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมบุคลากรที่ฝ่ายเลขานุการได้สำรวจ เพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการ ตามเอกสารที่แจกให้นั้น

นางสาวญาณิศา อาจปรุ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๑ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

สำเนาถูกต้อง

ที่ประชุม รับทราบ

นางณิศา อาจปรุ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นายปัญญา มาจิตต์

นางสาวณัชชา ฉวีวรรณ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเค้าโครงของแผนพัฒนาบุคลากร เพิ่มเติมจาก
ประกาศ ก.ท.จ.หรือไม่

สิ่งที่เสนอให้เพิ่มเติม ควรมีดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ขึ้นมา
มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร เช่น

- เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านความคิด
มุ่งมั่นที่จะเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีมีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง
เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง

- เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย
มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น
มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหาร และปฏิบัติงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ

- เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะ
เป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหาร และปฏิบัติงาน (Technical Skills)
โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้
อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
ของหน่วยงานต่าง ๆ

ที่ประชุมเห็นชอบหรือไม่

นายปัญญา มาจิตต์

ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

นายปัญญา มาจิตต์

นายพิพัฒน์ เรืองประโคน

มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

เสนอให้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เช่น

ยุทธศาสตร์การสื่อสารเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ คือ ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอดนโยบาย

การดำเนินการ : การประชุมหัวหน้าหน่วยงาน หรือการประชุมประจำเดือน
เทศบาล ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะความรู้ และการฝึกอบรม

กลยุทธ์ คือ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นหรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริต

ประพจน์มิชอบ เป็นการส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลพนักงาน

เทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวณัชชา ฉวีวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นายปัญญา มาจิตต์

ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

นายปัญญา มาจิตต์

นางสาวรุ่งรัตน์ ถนอมสิน

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเสริมสร้างขวัญกำลังใจและ
คุณภาพชีวิตของบุคลากรกิจกรรมสร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นหรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ
ที่ประชุมเห็นชอบหรือไม่

มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

เสนอให้ทำการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
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. เทศบาลสามารถพิจารณาจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายในการพัฒนาบุคลากรได้
๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชน

สำเนาถูกต้อง



อุปสรรค (T : Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๒. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอ กับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่นงบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง
๓. ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๔. ปัญหาสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นปัญหาใหม่เนื่องจากความไม่รู้/รู้เท่าไม่ถึงการณ์ของประชาชน

นายปัญญา มาจิตต์

ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

นายปัญญา มาจิตต์

นางนุชนาฏ ชาญรัมย์

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 ที่ประชุมเห็นชอบหรือไม่

นายปัญญา มาจิตต์

ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

นายปัญญา มาจิตต์

นางประสพสุข ศลาประโคน

มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผล โดยให้ผู้เข้ารับการ พัฒนา ต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม / การสัมมนา / ศึกษาหรือดูงาน / การประชุมเชิงปฏิบัติการ / ฝึกปฏิบัติ เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายเทศมนตรีทราบ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวญาณิศา อางบร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นายปัญญา มาจิตต์
ที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

ที่ประชุมเห็นชอบหรือไม่

นายปัญญา มาจิตต์
ที่ประชุม ไม่มี
นายปัญญา มาจิตต์

มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

นางสาวณัฏฐา อาจปรุ

หากไม่มี ให้เลขานุการสรุปร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ที่ประชุมทราบด้วย

ร่างแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี มีจิตสำนึก ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหาร และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนที่เก่ง มีทักษะในการบริหาร และปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงาน ตามโครงการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมายในการพัฒนา

พัฒนาบุคลากรฝ่ายการเมือง : ได้แก่ คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล
ตำบลทะเลเม่นชัย

พัฒนาบุคลากรฝ่ายประจำ : ได้แก่ พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/
พนักงานจ้างเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวณัฏฐา อาจปรุ)
ข้าราชการบุคคลชำนาญการ

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ได้รับการพัฒนาการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม การปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ จากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

๓.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่น มีการบูรณาการร่วมระหว่างองค์กร

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความสอดคล้องกับ ตำแหน่งและระดับตำแหน่งแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

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

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวเบญจนิศา อาจบัว)
ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาล

๔.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาในแต่ละ
หลักสูตรหรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาบุคลากร และพนักงาน
เทศบาลตามแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย
ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อการพัฒนาบุคลากร
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำงบประมาณตาม
เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ตั้ง
ไว้ในแผนงานต่าง ๆ มาแสดงในแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ โดยให้ปี
๒๕๖๔ เป็นหลัก

๔.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็น
ต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากร ในสังกัด อย่างน้อยประกอบด้วย

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

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

๔.๗ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนารายบุคคล/ตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย
๒. พนักงานเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย หรือตำแหน่งตามแผน
อัตรากำหนด ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๕. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเทศบาล วิเคราะห์ SWOT ดังนี้
จุดแข็ง (S : Strength)

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

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวณานิศา อาจบว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

โอกาส (O : Opportunity)

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๓. เทศบาลสามารถรองรับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการหรือท้องถิ่นอื่นในการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบุคลากรได้
๔. เทศบาลสามารถพิจารณาจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายในการพัฒนาบุคลากรได้
๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชน

อุปสรรค (T : Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจบางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๒. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอกับการ กิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่นงบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง
๓. ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๔. ปัญหาสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นปัญหาใหม่ เนื่องจากความไม่รู้หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสื่อสารเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ คือ ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอดนโยบาย

การดำเนินการ : การประชุมหัวหน้าหน่วยงาน หรือการประชุมประจำเดือนเทศบาล ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทักษะความรู้ และการฝึกอบรม

กลยุทธ์ คือ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น

ในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวญาณิศา ลาจบร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริต
ประพจน์มิชอบ เป็นการส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลพนักงาน
เทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้าง
ขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของบุคลากรกิจกรรมสร้างความผูกพันและ
ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นหรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ

๗. การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๗.๑ เทศบาลตำบลทะเลเมนชัยได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการ
ปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อ
การพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาล ฯ ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนด
ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุก ๖ เดือน ดังนี้

การมุ่งผลสัมฤทธิ์

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

การบริการเป็นเลิศ

การทำงานเป็นทีม



๗.๒ ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานที่
เทศบาลตำบลทะเลเมนชัยได้กำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาเพื่อ
ทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบัน และอนาคต พร้อมทั้งเตรียมเป็น
ผู้บริหารระดับมีอาชีพ ดังนี้

การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

ความสามารถในการเป็นผู้นำ

ความสามารถในการพัฒนาคน

การคิดเชิงกลยุทธ์

๗.๓ ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น
เทศบาลตำบลทะเลเมนชัย ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ สายงาน
ประจำของแต่ละตำแหน่ง

๘. การติดตามและการประเมินผล

๘.๑ การติดตาม : กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องรายงานผลการเข้ารับ
การพัฒนาภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม/การสัมมนา/
ศึกษาหรือดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ฝึกปฏิบัติ เสนอต่อ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายเทศมนตรีตำบลทะเลเมนชัยทราบ

นางสาวอุกตอง

นางสาวอุกตอง อานวน
นักบริหารบุคคลชำนาญการ

๘.๒ การประเมินผล : กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องประเมินผลการเข้าร่วมโครงการ ใช้งบประมาณคุ้มค่าหรือไม่ และจะนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างไร

๘.๓ นำผลการติดตามและการประเมินผล มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดโครงการ หลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมต่อไป

บทสรุป การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลทะเลเม่นชัย สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาต่าง ๆ ประกอบกับการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและการถ่ายโอนงาน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาหรือการปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามที่เลขานุการสรุปหรือไม่

นายปัญญา มาจิตต์

ที่ประชุม เห็นชอบด้วย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายปัญญา มาจิตต์

ที่ประชุม ไม่มี

นายปัญญา มาจิตต์

ท่านใดมีเรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบหรือไม่

ขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่ให้ความร่วมมือ และแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯลฯ สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอาณานิศา อองปรู)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวอาณานิศา อองปรู)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



(นายปัญญา มาจิตต์)
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

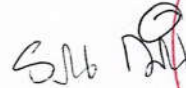
(ลงชื่อ)



(นางนุชนาฏ ชาญรัมย์)
กรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางสาวรุ่งรัตน์ ถนอมสิน)
กรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม



สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอานัญญา อางบวร)
เจ้าพนักงานกรบบคค.สำนักงานกก.ร