



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลท่าประจักษ์
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๓
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๔
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๕
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๐
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๕
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑๕
๔.๓ เป้าประสงค์	๑๖
๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๗
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๑
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๑
๕.๓ บทสรุป	๒๒

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลท่าประจักษ์ จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิด

ความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนา ระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และ พัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้ อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าประจะจึงได้จัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลท่าประจะประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานเทศบาลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็น เครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าประจะ อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการปฏิบัติ ราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลท่าประจะจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าประจะมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฯ เป็นไปตาม หลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าประจะมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและ วางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าประจะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตและ การให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลท่าประจะ กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลท่าประจะ โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าประจะ พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ตำบลท่าประจะโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าประจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ
หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

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

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลท่าประจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ
ร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนา
วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ
- (๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลท่าประจะต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับ
การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า
เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผลเทศบาลตำบลท่าประจะ กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนา
บุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม
แผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การ
วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลท่าประจะ
และหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมต้องมีการสรุปผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าประจะ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ
เทศบาล พุทธศักราช ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่นเทศบาลตำบลท่าประจะ ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล

นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นภารกิจทั้งหมด ๗ ด้านตามที่กฎหมาย
กำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่าประจะได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าประจะ ดังนี้

เทศบาลตำบลท่าประจะ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๔. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมกีฬา

ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าประจะ สืบหาความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลท่าประจะในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลตำบลท่าประจะกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของตำบลท่าประจะจะเป็นการประเมินจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ของตำบลท่าประจะอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายใน รวมถึงโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด (Threat) ซึ่งเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้รู้จักตนเองและรู้จักสภาพแวดล้อมในการบริหารและบริการสาธารณะ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยระบบ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าประจะ

ในภาพรวม ทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) มีบุคลากรรับผิดชอบโดยตรง ๒) มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการสำรวจออกแบบและควบคุมการก่อสร้างที่พร้อมเพียงพอและมีคุณภาพ	๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอ ๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดประสบการณ์
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยสามารถทำให้การออกแบบและเขียนแบบเพื่อการก่อสร้างทำได้รวดเร็วขึ้น การหาราคาวัสดุก่อสร้าง ตลอดจนจนถึงการตามกฎหมาย พร.บ.ใหม่ๆ ได้รวดเร็วทันเหตุการณ์ขึ้น ๒) มีกรอบแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนทำให้สามารถรู้ได้ว่าควรสำรวจหรือทำโครงการไหนก่อนหลังทำให้งานไม่ล่าช้า	๑) การสร้างสิ่งปลูกสร้างรुक้าที่สาธารณะ ๒) งบประมาณในการซ่อมแซมดูแล โครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนจำกัด

๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาที่เด่นชัด ๒) มีสถานีนอนามัยเพียงพอสำหรับรองรับคนไข้ ๓) พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ ๔) มีอิสระและความคล่องตัวในการใช้งบประมาณ	๑) สื่อการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ ๒) ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงด้านสาธารณสุข ๓) ไม่มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในด้านกีฬานันทนาการ
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) มีสถานศึกษาเพียงพอ รองรับนักเรียนในเขตพื้นที่ ๒) สื่อในการเผยแพร่มีหลากหลายทำให้ประชาชนได้รับความรู้ด้านการพัฒนาสุขภาพอนามัยที่ถูกต้องมากขึ้น ๓) ประชาชนให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น ๔) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณ	๑) งบประมาณไม่เพียงในการสนองตอบนโยบายของผู้บริหาร ๒) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยทำให้ศาสนา และวัฒนธรรมเสื่อมลง ๓) นักเรียนในเขตพื้นที่ยังขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาเนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบัน

๓.ด้านการพัฒนาอาชีพ

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) การคมนาคมสะดวกทำให้การขนส่งสินค้าเกษตรสะดวกรวดเร็ว ๒) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมแบบต่อเนื่อง ๓) เกษตรกรมีจำนวนมากพร้อมที่จะทำการเกษตรและปลูกสัตว์	๑) บุคลากรยังขาดทักษะความชำนาญในการดำเนินงาน ๒) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ไม่มีความเข้มแข็ง ๓) ขาดการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมและบริการ ๔) ขาดการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๕) ขาดการบริหารจัดการด้านการตลาดและแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร ๒) หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาการเกษตร ๓) มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร	๑) สินค้าเกษตรมีต้นทุนสูง ราคาต่ำ จึงมักประสบปัญหาด้านราคาที่ไม่แน่นอน ๒) สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงและ ภัยธรรมชาติเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานด้านเกษตร

๔.ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) สมาชิก อปพร. คอยดูแลความสงบเรียบร้อยภายในพื้นที่	๑) เจ้าหน้าที่ไม่มีประสบการณ์และความชำนาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ๒) จำนวนอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการรักษาความสงบมีจำนวนไม่เพียงพอ
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) การสื่อสารที่สามารถติดต่อกันได้สะดวกมากขึ้นทำให้การแจ้งเหตุความไม่สงบทำได้ง่ายและรวดเร็ว	๑) ขาดงบประมาณจากส่วนกลาง ในการออกปฏิบัติหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัย

๕.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์	๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) หน่วยงานรัฐและเอกชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	๑) ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมประเพณีที่เด่นชัด ๒) มีอิสระและความคล่องตัวในการใช้งบประมาณ	๑) ประชาชนและเยาวชนขาดการมีส่วนร่วมกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี ๒) ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณ	๑) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยทำให้ศาสนา และวัฒนธรรมเสื่อมลง

๗.ด้านการบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑) มีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการให้บริการกับประชาชนและมีความทันสมัย ๒) พนักงานมีความรู้ความสามารถและขยันหมั่นเพียร ๓) พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๔) มีการวางแผนจัดทำฐานข้อมูลที่ชัดเจน	๑) ขาดการติดต่อประสานงานที่ดี ๒) ขาดเป้าหมาย การวางแผนและการกำกับติดตาม ๓) ไม่มีการติดตามผลและการใช้งบประมาณ (เงินอุดหนุน)
ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑) ผู้บริหารมีนโยบายพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปฝึกอบรม และศึกษาต่อ ๒) มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย	๑) งบประมาณมีจำนวนจำกัด

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาของตำบลท่าประจะ มีดังนี้

(๑) การขยายตัวทางเศรษฐกิจชะลอตัวลงและมีความผันผวนต่ำกว่าศักยภาพของระบบเศรษฐกิจ โดยสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งมาจากการชะลอตัวของการลงทุนโดยรวมอย่างต่อเนื่อง

(๒) โครงสร้างการผลิตมีการเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรและอุตสาหกรรมไปสู่บริการมากขึ้น เปิดโอกาสให้ประเทศก้าวสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ เศรษฐกิจสร้างสรรค์และดิจิทัล

(๓) ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ทำให้ภาระการคลังเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น อัตราการพึ่งพาของประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับดูแลผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังมีรายได้ไม่เพียงพอในการยังชีพ

(๔) ผลิตภาพการผลิตแรงงานไทยยังต่ำ ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะและองค์ความรู้สูงทั้งปริมาณและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐

(๕) สังคมไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤติค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสวัฒนธรรมต่างชาติที่หลากหลาย เพราะขาดทักษะการคิด วิเคราะห์ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดี เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสใหม่ของโลกได้

(๖) วัฒนธรรมอันดีงามของไทยเริ่มเสื่อมถอยและสังคมไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น อาทิ การให้คุณค่ากับความสนุกสนาน และความสะดวกสบาย ละเลยเรื่องวินัย มีความเห็นแก่ตัวไม่รู้จักเสียสละไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และขาดความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มการเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โดยเฉพาะการเข้ามาของแรงงานต่างชาติที่ก่อให้เกิดการนำเอาวัฒนธรรมต้นทางผสมผสานกับวัฒนธรรมท้องถิ่น

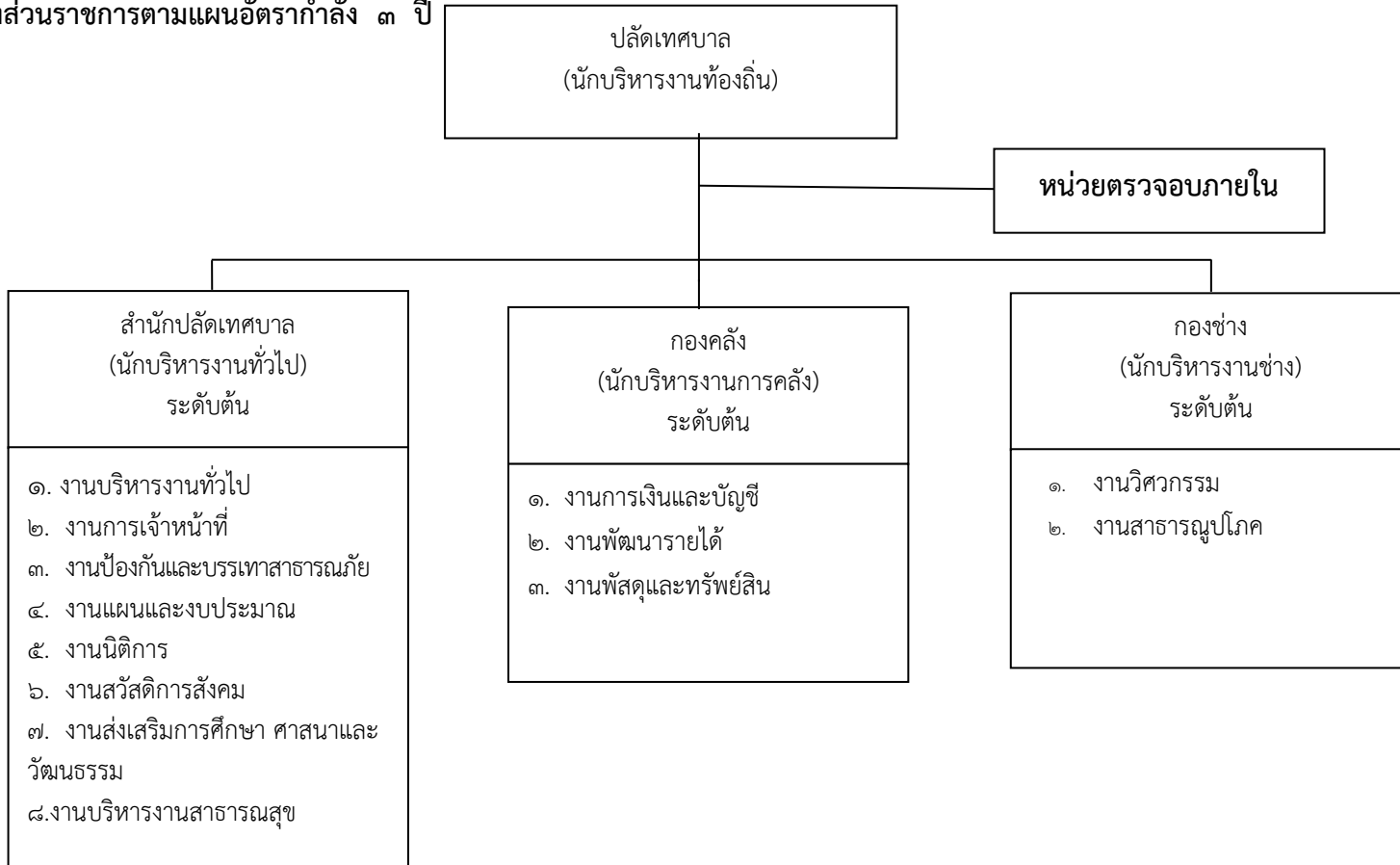
(๗) ความเหลื่อมล้ำของกระแสวัฒนธรรมโลก ความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสาร การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ ส่งผลให้มีทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อวิถีชีวิต ทักษะคน ความเชื่อในสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมการบริโภคของคนในประเทศ

(๘) ความไม่ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสังคม ความขัดแย้งในเชิงความคิดเห็นทางการเมืองของกลุ่มต่างๆ ที่มีความรุนแรงมากขึ้น นำไปสู่ความสูญเสียต่อชีวิตทรัพย์สิน และส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

(๙) ภาวะโลกร้อนเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ และ

(๑๐) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้งและมีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคนไทย ทั้งอุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัยและดินถล่ม ภัยพิบัติทางธรรมชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุทกภัยมีแนวโน้มและความถี่มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคน การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการผลิตและการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต รูปแบบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กลายมาเป็นการค้าที่มีบทบาทมากขึ้น มีการยกระดับกระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ผสมผสาน

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าประจะจะได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลท่าประจะ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าประจะ ๔๘ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าประจะ ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำหรับพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าประจะ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าประจะ กำหนดวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหารวัฒนธรรม ขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนา ตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมี แรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในเทศบาลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้

ทักษะการสอบถามการสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรบุคคลอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษา ร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการ ประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (OntheJobTraining) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองการฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา หรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อน ตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะ งานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการ ปฏิบัติงานทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบ งานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาพัฒนาทรัพยากร รายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมี ส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนักลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำดูแลทั้งการทำงานการวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมี ความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน

หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการ ๑๒
ขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นการหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าประจะ กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลท่าประจักษ์ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าประจะจะได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลท่าประจะ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าประจะ

“มีวินัย ใส่ใจบริการ มาตรฐานคุณธรรม เลิศล้ำเทคโนโลยี สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว”

- มีวินัย คือ การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าประจะ ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และควบคุมความประพฤติทางกายวาจาใจ

- เลิศล้ำเทคโนโลยี คือ ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ เทคนิคการถ่ายทอด และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

- สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว คือ การมีความสามัคคี มีน้ำใจ ร่วมมือประสานงานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าประจะ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

- ใส่ใจบริการ คือ การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐบาล ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบด้วย

- มาตรฐานคุณธรรม คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าประจะ จะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าประจะทุกส่วนราชการให้เป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๒. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมให้มีการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๓. ดำเนินการหรือส่งเสริมพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ

๔.๓ ค่านิยม

บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าประจะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ มีธรรมาภิบาล บนพื้นฐานเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมใจสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลท่าประจะ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เทศบาลตำบลท่าประจะ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลท่าประจะ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลท่าประจะ เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การวางแผนกำลังคน ปรับปรุงโครงสร้างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะงานในตำแหน่งและหน้าที่	๒	ไม่มี	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
๒	มีการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ รวมถึงการ สรรหาพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะงานในตำแหน่งและหน้าที่	๕	ไม่มี	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะงานในตำแหน่งและหน้าที่	๓๔	ไม่มี	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓๐,๐๐๐	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
๒	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒	๒๐,๐๐๐	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	เพื่อให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานในหน้าที่สามารถดำเนินการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๗	ไม่มี	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมวัย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะงานในตำแหน่งและหน้าที่	๑	๕๐,๐๐๐	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นทั้ง ๑๗ ตำแหน่ง	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	๑๗	๒๐๐,๐๐๐	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๓๔	๑๒,๐๐๐	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
๒	โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๓	ไม่มี	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
๓	โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้าง ความรักความสามัคคีในองค์กร	๓๔	๕๐,๐๐๐	ฝึกอบรม	ต.ค.๖๘- ก.ย ๖๙	งานการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าประจะได้กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลท่าประจะทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลท่าประจะ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลท่าประจะ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลตำบลท่าประจะ | เป็นกรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลท่าประจะ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Local Performance Assessment : LPA)ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าประจะ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา