



แผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

คำนำ



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า จัดทำขึ้นบนพื้นฐานข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า มีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากร และบริบทขององค์กร รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ให้มีศักยภาพ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) งานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า (Function) งานในระดับพื้นที่ (Area) และความต้องการของประชาชน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “พัฒนาต่อเนื่อง มุ่งสู่ท้องถิ่นเข้มแข็ง น่ายุ่ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

หลักการและเหตุผล

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) บัญญัติว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล
- สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร

เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลแหลมฟ้าผ่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนเพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลแหลมฟ้าผ่า ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



วัตถุประสงค์



- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า สอดคล้องและเป็นไปตามหลักสูตรการพัฒนาและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งผลผลิตและการให้บริการ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทางการพัฒนาบุคลากร

- การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลแหลม ตำบล แหลมฟ้าผ่าให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- วิธีการพัฒนาบุคลากร เทศบาลสร้างถ่อจะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธี หนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ส่วนราชการของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึง ความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- การติดตามและประเมินผล เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่ากำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นใน การพัฒนาองค์กร และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ในระยะเวลา ๓ ปีถัดไป

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ในการจัดทำบริการ สาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ภารกิจหลักและภารกิจรอง

การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง จากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่าตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจหลัก เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ โดยจะก่อประโยชน์ ต่อประชาชน บริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะเป็นสำคัญ

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้	
(๑)	รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
(๒)	ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
(๓)	รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๔)	ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
(๕)	ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
(๖)	ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
(๗)	ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
(๘)	บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๙)	หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง เป็นภารกิจที่มีความสำคัญรองจากภารกิจหลักที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นเป็นภารกิจหลัก

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้	
(๑)	ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
(๒)	ให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๓)	ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
(๔)	ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
(๕)	บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
(๖)	ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
(๗)	ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๘)	ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
(๙)	เทศพาณิชย์



การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภท มีลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกัน

พนักงานเทศบาล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

พนักงานครูเทศบาล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาลหรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล โดยใช้ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

พนักงานจ้างทั่วไป มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน ๑ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า จึงได้จัดให้มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรแต่ละประเภท ผ่านระบบ Google Form โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างการสำรวจและขอบเขตการสำรวจ ออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙๕ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๒๑ ประเด็น) ด้านทักษะ (๙ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๒๒ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ (๘ ประเด็น) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (๔ ประเด็น) และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (๓ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕๐ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๕ ประเด็น) ด้านสมรรถนะหลัก (๕ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๗ ประเด็น)

โดยบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกประเด็นการพัฒนาที่ต้องการในแต่ละด้านได้ อย่างน้อย ด้านละ ๓ ประเด็น เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรประกอบการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ภายใต้กรอบภารกิจหลักที่เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า กำหนดเป็นสำคัญ



ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้” ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามภารกิจ

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ	๑๔๐	๙๕.๒๔
ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ	๑๒๐	๘๑.๖๓
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๕๐	๓๔.๐๑
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๓๖	๒๔.๔๙
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๓๔	๒๓.๑๓
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๑๕	๑๐.๒๐
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๒๐	๑๓.๖๑
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๑๖	๑๐.๘๘

ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)	๒๕	๑๗.๐๑
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	๑๕	๑๐.๒๐
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๒๐	๑๓.๖๑
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	๗	๔.๗๖
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๕	๓๐.๖๑
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๑๘	๑๒.๒๔
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๓๖	๒๔.๔๙
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่	๔๘	๓๒.๖๕
ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๙๖	๖๕.๓๑
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๘๕	๕๗.๘๒
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และเน็ตเวิร์ก	๔๕	๓๐.๖๑
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ	๓๖	๒๔.๔๙
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	๑๒	๘.๑๖

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๔ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๓ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๑ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๙ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๓ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๑ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๑ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๘ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๑ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๑ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๗ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๑ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๙ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่ จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๕ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๑ และความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๒ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และเน็ตเวิร์ก ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ และความรู้เรื่องบรรณารักษ์ จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๑ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๙ และความรู้เรื่องบรรณารักษ์ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๖



ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านทักษะ” ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามภารกิจ

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๑๒๕	๘๕.๐๓
ทักษะการบริหารข้อมูล	๑๒๐	๘๑.๖๓
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๑๐๐	๖๘.๐๓
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้	๑๐๒	๖๙.๓๙
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๑๐๐	๖๘.๐๓
ทักษะการบริหารโครงการ	๑๒๐	๘๑.๖๓
ทักษะการประสานงาน	๑๒๐	๘๑.๖๓
ทักษะในการสืบสวน	๓๖	๒๔.๔๙
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	๔๒	๒๘.๕๗

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านทักษะของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๓ รองลงมา คือ ทักษะการประสานงาน ทักษะการบริหารข้อมูล และทักษะการประสานงาน จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔๔ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๙ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๙ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐๓ ทักษะการบริหารโครงการ จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๓ ทักษะในการสืบสวน จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๙ และทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗



ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน” ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามภารกิจ

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
งานกฎหมาย	๑๒๕	๘๕.๐๓
งานธุรการและสารบรรณ	๑๒๐	๘๑.๖๓
งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น	๑๑๕	๗๘.๒๓
งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑๒๐	๘๑.๖๓
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๑๗	๗๙.๕๙
งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	๑๐๔	๗๐.๗๕
งานช่าง	๑๒๓	๘๓.๖๗
งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๑๑๐	๗๔.๘๓
งานควบคุมภายใน	๑๐๘	๗๓.๔๗
งานการเงินและบัญชี	๑๐๖	๗๒.๑๑
งานวินัยและการรักษาวินัย	๗๕	๕๑.๐๒
งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑๔๐	๙๕.๒๔
งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๑	๖๘.๗๑
งานบริหารความเสี่ยง	๙๕	๖๔.๖๓
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๘๙	๖๐.๕๔
งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ	๖๕	๔๔.๒๒
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๓๔	๒๓.๑๓
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๖	๒๔.๔๙
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗๕	๕๑.๐๒
งานกิจการสภา	๓๕	๒๓.๘๑
งานตรวจสอบภายใน	๖	๔.๐๘
งานส่งเสริมการเกษตร	๒๕	๑๗.๐๑

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นงานกฎหมาย จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๓ รองลงมา คือ งานธุรการและสารบรรณ จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๓ งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๓ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๙ งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๗๕ งานช่าง จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๗ งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล

จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๘๓ งานควบคุมภายใน จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๗ งานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๑ งานวินัยและการรักษาวินัย จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๒ งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๗๑ งานบริหารความเสี่ยง จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๖๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๖๓ งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๒๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๒ งานกิจการสภาเทศบาล จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๑ งานตรวจสอบภายใน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๘ และงานส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๑



ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการจัดการเรียนรู้” ของพนักงานครูเทศบาล

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	๒	๑๐๐.๐๐
การออกแบบการจัดการเรียนรู้	๒	๑๐๐.๐๐
การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	๒	๑๐๐.๐๐
การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	๒	๑๐๐.๐๐
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	๒	๑๐๐.๐๐
การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้	๒	๑๐๐.๐๐
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	๒	๑๐๐.๐๐
การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของพนักงานครูเทศบาล ผลปรากฏว่า พนักงานครูเทศบาล ทั้ง ๒ ราย มีความต้องการพัฒนา “ด้านการจัดการเรียนรู้” ประเด็น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ร้อยละ ๑๐๐



ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้” ของพนักงานครูเทศบาล

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา	๒	๑๐๐.๐๐
การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๑	๕๐.๐๐
การปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	๑	๕๐.๐๐
การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาและหรือสถานประกอบการ	๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของพนักงานครูเทศบาล พบว่า มีความต้องการพัฒนา “ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้” ประเด็นการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาและหรือสถานประกอบการ ร้อยละ ๑๐๐ และประเด็นการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และประเด็นการปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ” ของพนักงานครูเทศบาล

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๒	๑๐๐.๐๐
การมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๒	๑๐๐.๐๐
การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้	๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของพนักงานครูเทศบาล พบว่ามีความต้องการพัฒนาในประเด็นการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้” ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ	๕๐	๑๐๐.๐๐
ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ	๒๐	๔๐.๐๐
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๓๕	๗๐.๐๐
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๒๐	๔๐.๐๐
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๒๐	๔๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ และประเด็นความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รongลงมา คือ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๕ และความรู้เรื่องการจัดการความรู้และความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านสมรรถนะหลัก” ของพนักงานจ้างทั่วไป

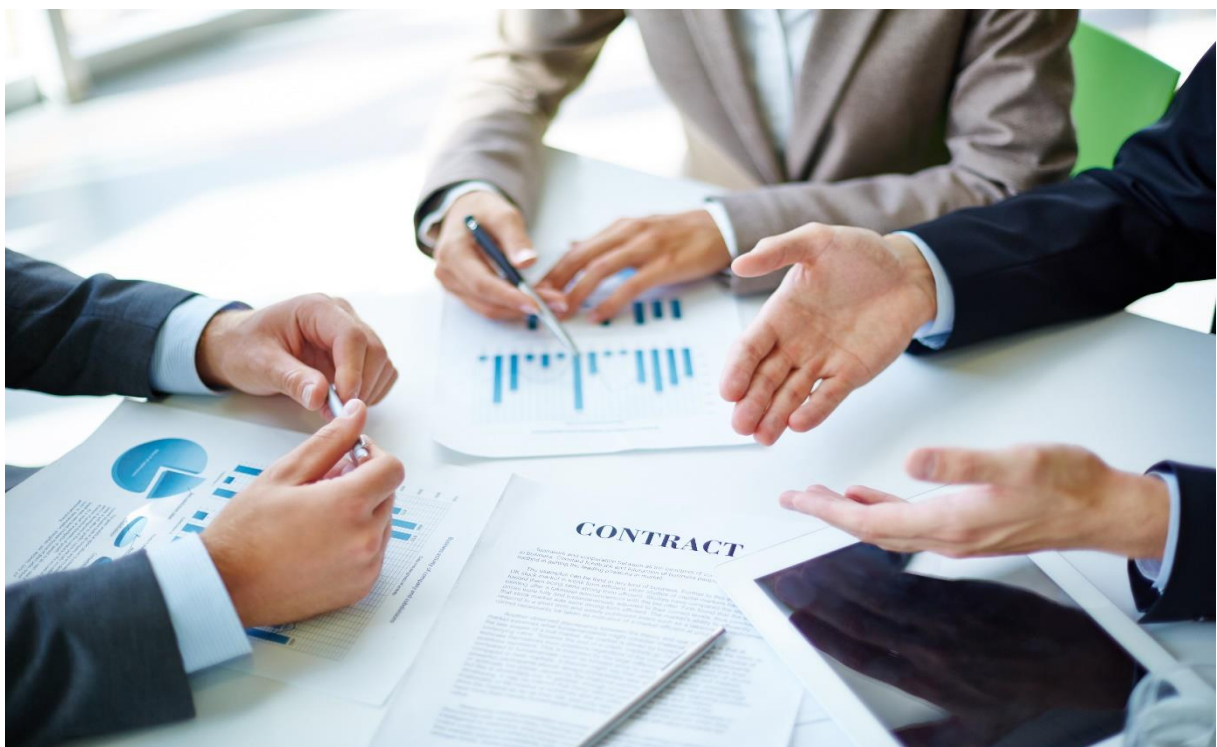
ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
การบริการเป็นเลิศ	๔๕	๙๐.๐๐
การทำงานเป็นทีม	๔๕	๙๐.๐๐
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓๐	๖๐.๐๐
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓๐	๖๐.๐๐
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓๐	๖๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการบริการเป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐ รongลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน” ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
งานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป	๓๐	๖๐
งานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๒๕	๕๐
งานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป	๑๘	๓๖
งานรักษาความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์	๓๖	๗๒
งานช่างครุภัณฑ์	๔๒	๘๔
งานจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๘	๗๖
งานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม	๒๘	๕๖

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็น งานช่างครุภัณฑ์ จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔ งานจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖ งานรักษาความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒ งานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ งานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖ งานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ งานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖



การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม



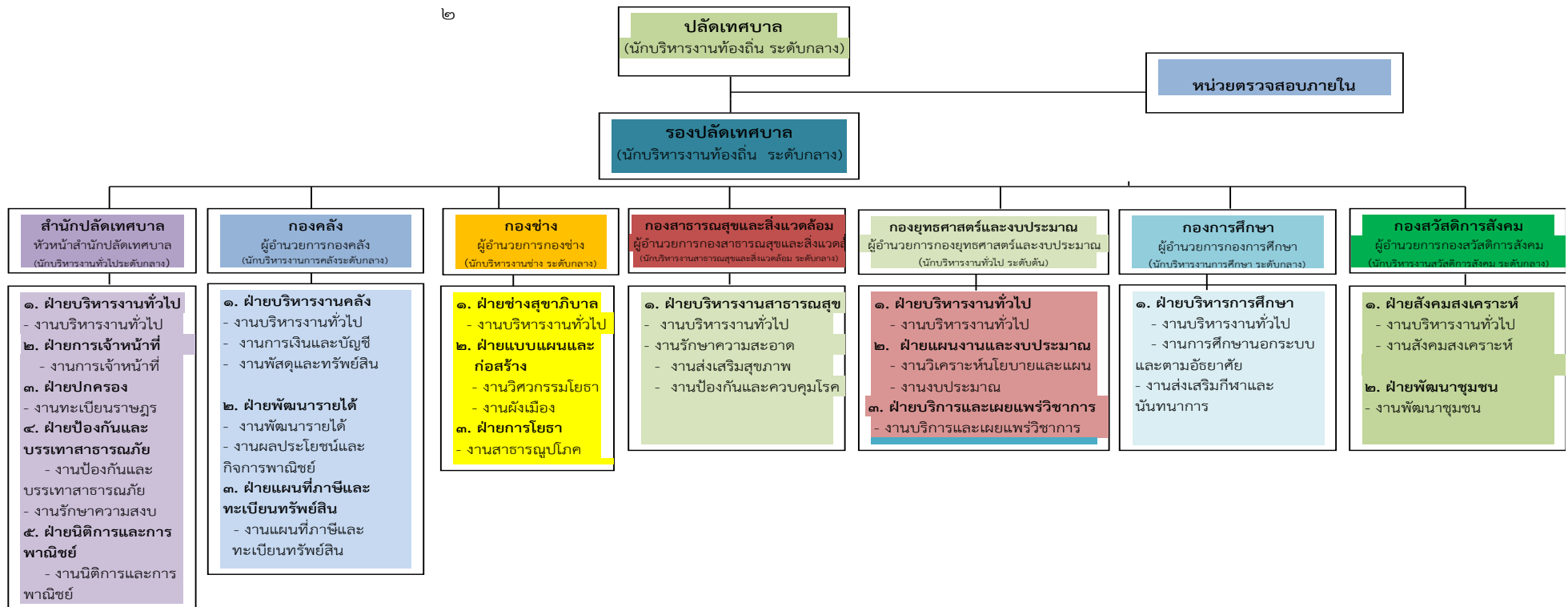
เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่าได้จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่าสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตามหลักการ SWOT Analysis

S Strengths (จุดแข็ง)	W Weaknesses (จุดอ่อน)	O Opportunities (โอกาส)	T Threats (อุปสรรค)
<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานจ้างไม่ได้รับการพิจารณาหรือคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนาเท่าที่ควร การสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้การพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> ระบบราชการ ๔.๐ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบบ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรขาดความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องใหม่ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีการ

<ul style="list-style-type: none"> • บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีความเป็นมืออาชีพ ใน การ ปฏิบัติงานตามภารกิจ • องค์กรมีฐานข้อมูล และ ระบบ สารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย • องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ • มีเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็ง • มียุทธศาสตร์องค์กรด้านการเมืองการบริหาร ที่เป็น แนวทางสำคัญในการบริหารและ พัฒนาบุคลากร 	<p>บุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> • บุคลากรขาดความสนใจ หรือ ภาระต้อหรืออื่นที่จะเข้ารับการพัฒนา • บุคลากรที่มีทักษะในด้านของการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ไม่เพียงพอ • องค์กรขาดการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ และ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบงาน • องค์กรมีภารกิจหลากหลาย ซ้ำซ้อน แต่ มี โครงสร้าง อัตรากำลัง และ ข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมาย ที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ • การบริหารอัตรากำลัง คน ยัง ไม่ สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และ ปริมาณงาน รวมทั้ง ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมายด้านเทคโนโลยี ด้าน วิศวกรรม เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> • นโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากร ภาครัฐให้มีศักยภาพ และ ทัน ต่อ การ เปลี่ยนแปลง • ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และ พัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ยึด ประชาชน เป็น ศูนย์กลาง ตอบสนอง ความต้องการและ ให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส • ก.เทศบาล.ได้กำหนดแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ บุคลากร 	<p>ปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ สภาว การ ณ์ ใน ปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระเบียบ/กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่ สอดคล้องกับบริบทโครงสร้างขององค์กร • การถ่ายโอนภารกิจ บาง ส่วน จาก ส่วนกลางไปให้ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ไม่ได้ถ่าย โอนบุคลากรและ งบประมาณมาด้วย
--	---	--	--

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า



กรอบอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า พิจารณาจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนจากปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเภทตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตรากำลังคนในส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
พนักงานเทศบาล								
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘. หัวหน้าฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			เพิ่ม
๑๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			เพิ่ม
๑๔. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			เพิ่ม
๑๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
๑๙. นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๗. พนักงานดับเพลิง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘. คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๙. นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๕	๔๕	๔๕	+๓	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม
๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๙. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม	๒๑	๒๓	๒๓	๒๓	+๒	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม
๖. นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	เพิ่ม
๘. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑๐. ผู้ช่วยช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
๑๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕. คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๖. คนงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๒	๒๒	๒๒	+๒	-	-	

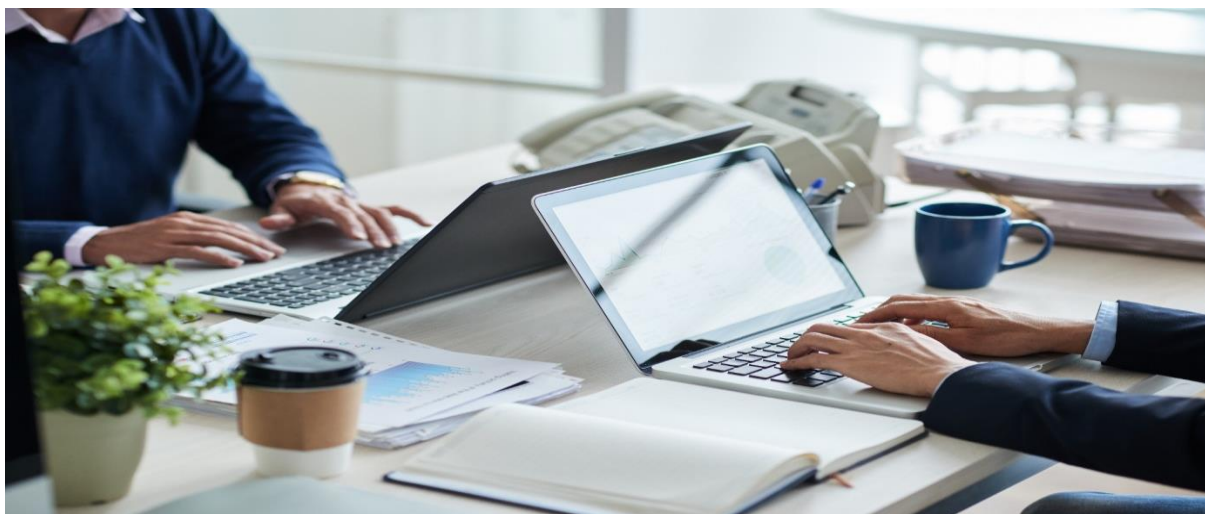
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานเทศบาล								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๗. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. คนงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓. คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๓
๑๕. คนงานทั่วไป	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	ว่าง ๓
รวม	๕๘	๕๘	๕๘	๕๘	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
พนักงานเทศบาล								
๑. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			เพิ่ม
๑๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๓	๑๓	๑๓	+๒	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
พนักงานเทศบาล								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม
๕. นักสันทนการ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม
๖. ครู *	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗. ครูผู้ช่วย *	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ดูแลเด็ก *	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓. คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๘	๒๐	๒๐	๒๐	+๒	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
พนักงานเทศบาล								
๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม
๖. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่ม
พนักงานจ้าง								
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๙. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๑๑	๑๑	๑๑	+๓	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น	๑๗๙	๑๙๓	๑๙๓	๑๙๓	+๑๔	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" จำนวน ๑ อัตรา กำหนดไว้ตามจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่าซึ่งมีทั้งหมด จำนวน ๑ แห่ง และเป็นไปตามข้อ ๔.๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

การจำแนกระดับคุณวุฒิ/การศึกษาของบุคลากร



การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	-	๒๕	๑๔	-	๓๙
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	-	๒	-	๒
ลูกจ้างประจำ	๒	๓	-	๑	-	-	๖
พนักงานจ้าง	๔๕	๑๕	๒๕	๑๕	-	-	๑๐๐
รวม	๔๗	๑๘	๒๕	๔๑	๑๖	-	๑๔๗
คิดเป็นร้อยละ	๓๑.๙๗	๑๒.๒๔	๑๗.๐๐	๒๗.๘๙	๑๐.๘๘	-	๑๐๐

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่ามีระดับคุณวุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่า ปวช. จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙๗ รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๙ ระดับปวส.หรือเทียบเท่าจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๐ ปวช.หรือเทียบเท่าจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๔ และระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๘

สายงานของข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า (พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ) ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักความอาวุโส เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และงบประมาณสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> ● บริหารงานท้องถิ่น 	๒	๓.๕๗
อำนวยการท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> ● บริหารงานทั่วไป ● บริหารงานการคลัง ● บริหารงานช่าง ● บริหารงานการศึกษา 	๒๒	๓๙.๒๘
วิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ● การเจ้าหน้าที่ ● วิเคราะห์นโยบายและแผน ● วิชาการสาธารณสุข ● พัฒนาชุมชน ● วิชาการเงินและบัญชี ● วิชาการพัสดุ ● วิชาการจัดเก็บรายได้ ● วิชาการศึกษา ● นิติการ ● ตรวจสอบภายใน 	๑๔	๒๕
ทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> ● ปฏิบัติงานธุรการ ● ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ● ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ● ปฏิบัติงานพัสดุ ● ปฏิบัติงานช่างโยธา 	๙	๑๖.๐๗
พนักงานครูเทศบาล	<ul style="list-style-type: none"> ● การสอน 	๙	๑๖.๐๗
รวม		๕๖	๑๐๐

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า (พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล) พบว่า ส่วนใหญ่ประเภทตำแหน่งของจำนวนสายงานข้าราชการของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ รองลงมื่อ คือ ประเภททั่วไป จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๗ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๘ ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗ ประเภทพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๗

โครงสร้างอายุของบุคลากร

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุจะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภทตำแหน่ง	<=	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	>= ๕๕	จำนวนคน
	๒๔	-	-	-	-	-	-	-	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	๕	๓	๕	๑๗
วิชาการ	-	๓	๘	๔	๕	๔	๒	๓	๒๒
ทั่วไป	-	-	-	-	๒	๑	๑	๑	๕
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๒
พนักงานจ้าง		๑๐	๑๔	๑๖	๑๓	๙	๑๑	๒๐	๑๐๐
รวม	-	๑๓	๒๒	๒๑	๒๒	๑๙	๒๐	๓๐	๑๔๗
คิดเป็นร้อยละ		๘.๘๔	๑๔.๙๗	๑๔.๒๙	๑๔.๙๗	๑๒.๙๓	๑๓.๖๑	๒๐.๔๑	๑๐๐

จากตารางการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า และพบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ มากกว่าหรือเท่ากับ ๕๕ ปี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๑ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๓๐-๓๔ ปี และช่วงอายุ ๔๐-๔๔ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๗ ช่วงอายุ ๓๕-๓๙ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙ ช่วงอายุ ๔๕-๔๙ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๗ ช่วงอายุ ๒๕-๒๙ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๔

การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล) จากการเกษียณอายุ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า โดยการจำแนกตามสายงานที่มีผลต่อการบริหาร และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การวางแผนการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	-	-
๒	นักจัดการงานทั่วไป	๑	-	-	-
๓	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๑	-	-
๔	นายช่างโยธา	-	๑	-	-
๕	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	-
รวม		๑	-	๑	๒

จากตารางการวิเคราะห์การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า พบว่า

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีบุคลากรในตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน ๑ คน และตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ คน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มีบุคลากรในตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) จำนวน ๑ คน ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน ๑ คน ตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับอาวุโส จำนวน ๑ คน และลูกจ้างประจำ ตำแหน่งภารโรง จำนวน ๑ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีบุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ คน รวมระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ จำนวน ๗ คน

การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้จำแนกบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท

“บุคลากร” หมายถึง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็นจำนวน ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ กลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และกลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

- บุคลากรแรกบรรจุ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลใหม่ พนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ หรือพนักงานเทศบาลหรือพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- บุคลากรที่มีประสบการณ์ หมายถึง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน
- บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หมายถึง พนักงานเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและผู้บริหารในสถานศึกษา
- บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หมายถึง พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาลและรองปลัดเทศบาล



เป้าหมายการพัฒนา

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า จำนวน ๑๔๗ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖) ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดและได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
- ระดับความสำเร็จในการนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



หลักสูตรการพัฒนา



เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการ (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล) พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

การประชุมนิเทศ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการหรือการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

การศึกษาหรือดูงาน การศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชา และระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ตลอดจนเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- **การสอนงาน (Coaching)** การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- **การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)** การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งและความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้
- **การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)** การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม
- **การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)** การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร
- **การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)** การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi - Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

- **การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning)** การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง
- **การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)** การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้



การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ



การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่าในด้านต่าง ๆ

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ เป็นต้น

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

มาตรฐานจริยธรรม

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

- การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาบุคลากรประเภทข้าราชการ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานครูเทศบาล ตามหลักสูตรสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยใช้ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรประเภทดังกล่าว

ลำดับที่	หลักสูตรตามสายงาน	จำนวน (ราย)	แผนการเข้ารับการพัฒนา ตามหลักสูตรสายงาน (ราย)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	บริหารท้องถิ่น	๑	-	๑	-	
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๑๗	๕	๖	๖	
๓	วิชาการ	๒๒	๗	๗	๘	
๔	ทั่วไป	๕	๑	๒	๒	
๕	พนักงานครูเทศบาล	๒	๑	๑	-	
รวม		๔๗	๑๔	๑๗	๑๖	



วิสัยทัศน์ (Vision)



วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

“บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า มีศักยภาพสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่”

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เพื่อให้บุคลากรดังกล่าว มีกระบวนการที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความคล่องตัว การกระจายอำนาจ การกระจายงาน การทำงานเป็นเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วม การลดขนาด การถ่ายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจ ที่เอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายผู้ปฏิบัติ เอื้อต่อการทำงานในลักษณะ Partnership กับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม และเอื้อต่อการถ่ายโอนงานที่เหมาะสมให้แก่ภาคเอกชน

ด้านกลยุทธ์ คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คิดเชิงรุก มองเชิงแข่งขัน คิดทำงานแบบผสมผสาน หาวิธีเพิ่มคุณค่า และตระหนักถึงกระแสโลกาภิวัตน์

ด้านการทำงาน มีมาตรฐาน วัตถุประสงค์ ทำด้วยความรับผิดชอบเต็มที่มี ความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใสมุ่งผลลัพธ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ เน้นคุณภาพ และคำนึงถึงความคุ้มค่า

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นมืออาชีพ มุ่งแก้ปัญหา เข้าถึงปัญหา ปรับตัวตลอดเวลา ทำงานเชิงสนับสนุน ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจ (Mission) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

“เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน”

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ ให้มีความเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่าตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า



ค่านิยม (Value)

ค่านิยม (Value) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

“SMART”



เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Value) เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างอู่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝังค่านิยมด้านการพัฒนาบุคลากรอันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่ากำหนด



เป้าหมาย (Goal)



เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

- บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ประเทศ
- บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีความสุขของชีวิตและการทำงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Strategic)



เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อบ่มบ่มผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุ ใหม่ของเทศบาล ตำบลแหลมฟ้าผ่า มีความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติราชการ ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ และกฎหมายที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาลที่ ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งใหม่	๓ คน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา หลักสูตร ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	ปฐมนิเทศ	๕ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๒. การเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ ในระบบ Local MOOC	ข้าราชการบรรจุ ใหม่ของเทศบาล ตำบลแหลมฟ้าผ่า มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ความ รับผิดชอบของ ตนเองและบทบาท หน้าที่ภารกิจ ขององค์กร	พนักงานเทศบาลที่ ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งใหม่	๕ คน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โดยการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่าน ระบบ Local MOOC ตาม เกณฑ์ที่กรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กำหนด	e-Learning	หลังจากผ่านการ พัฒนาหลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	-	-	-	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๓. โครงการปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่	พนักงานจ้างที่ ได้รับการจัดจ้าง ใหม่ของเทศบาล ตำบลแหลมฟ้าผ่า มีความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติงานและ กฎหมายที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาลที่ ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งใหม่	๕ คน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ ปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่	ปฐมนิเทศ	๑ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	เทศบาลตำบล แหลมฟ้าผ่า

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๔. โครงการ หรือ หลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	บุคลากรของ เทศบาลตำบล แหลมฟ้าผ่า มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะความ ชำนาญและ ประสบการณ์ที่ เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	๑๐๐ คน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
รวม							๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	

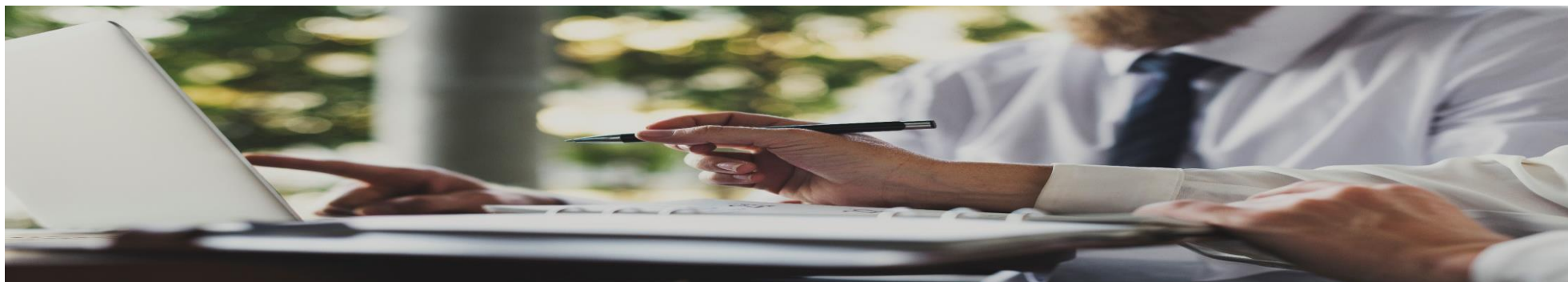


ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการ หรือ หลักสูตร เกี่ยวกับ การเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรของ เทศบาลตำบล แห่มฟ้าผ่า มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ลักษณะงานใน หน้าที่ความ รับผิดชอบและ งานที่ได้รับ มอบหมาย	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	๑๐๐ คน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการ หรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะ ดิจิทัล	บุคลากรของ เทศบาลตำบล แห่มฟ้าผ่า มีความรู้และทักษะ ด้านดิจิทัล	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	๑๐๐ คน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะ ดิจิทัล	ฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๓. โครงการ หรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ การสร้าง หรือ พัฒนานวัตกรรม	บุคลากรของ เทศบาลตำบล แห่มฟ้าผ่า สามารถสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนางาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	๑๐๐ คน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ สร้างหรือ พัฒนานวัตกรรม	ฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๔. โครงการ หรือ หลักสูตรการสร้าง ผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่ สู่การเปลี่ยนแปลง	บุคลากรสายงาน ผู้บริหารท้องถิ่น ของเทศบาล ตำบลแหลมฟ้าผ่า มีความพร้อม สำหรับการเป็น ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ขององค์กร	พนักงานเทศบาล	๑ คน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรการสร้าง ผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่ สู่การเปลี่ยนแปลง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๕. โครงการ หรือ หลักสูตรการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่น ระดับสูง	บุคลากรของ เทศบาลตำบล แหลมฟ้าผ่า มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	๑๐ คน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่น ระดับสูง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
รวม							๖๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่ามีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๖๕ คน	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	e-Learning	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-	เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
๒. โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า	เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่ามีระบบการจัดการความรู้ (KM) ในรูปแบบออนไลน์ที่บุคลากรสามารถเข้าเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๖๕ คน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า	Self-Learning	ไม่จำกัดระยะเวลา โดยสามารถเข้าเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา	-	-	-	เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๓. โครงการส่งเสริม การจัดการความรู้ ของเทศบาลตำบล แหลมฟ้าผ่า	ส่วนราชการใน สังกัดเทศบาล ตำบลแหลมฟ้าผ่า มีคู่มือ การปฏิบัติงานหรือ คู่มือสำหรับ ประชาชนครบทุก ส่วนราชการ อย่างน้อย ๑ คู่มือ/ ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๖๕ คน	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนิน โครงการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ ของเทศบาลตำบล แหลมฟ้าผ่า	การประชุม เชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	เทศบาลตำบล แหลมฟ้าผ่า
รวม							๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม หรือ การป้องกันการ ทุจริตหรือการ ปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล	บุคลากรของ เทศบาลตำบล แหลมฟ้าผ่า มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ คุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการ ทุจริตและการ ปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๖๕ คน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม หรือ การป้องกันการ ทุจริตหรือการ ปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๒. โครงการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เป็นแบบอย่างที่ดี มีการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๖๕ คน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	อบรม	๑ - ๓ วัน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นเลิศด้านการบริการ มีการทำงานเป็นทีม มีความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๖๕ คน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
รวม							๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม			งบประมาณ		
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑. การพัฒนาคณาจารย์เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๔	๔	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐
๒. การพัฒนาคณาจารย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐
๓. การพัฒนาคณาจารย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐
๔. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๓	๓	๓	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๖๗๙,๐๐๐	๖๗๙,๐๐๐	๖๗๙,๐๐๐



ความรับผิดชอบ

บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลแหลมฟ้าผ่า

องค์ประกอบคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า



การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- **บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา** ต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ
- **ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ** มีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา
- **ส่วนราชการ** นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรม ให้เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- **ผู้บังคับบัญชา** นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
- **การดำเนินการตามตัวชี้วัด** ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หน่วยที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ของการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)
- **บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย** ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- **บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย** ต้องแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รายวิชาต่อปี

ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ต่ำกว่า ๔ โครงการ/กิจกรรม
๒	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ - ๗ โครงการ/กิจกรรม
๓	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๘ - ๑๐ โครงการ/กิจกรรม
๔	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๑ - ๑๓ โครงการ/กิจกรรม
๕	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ ๑๔ โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป

