



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ของ เทศบาลเมืองขอนแก่น

อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๔
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี	๒๕
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๖
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๖
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๐
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๒
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๒
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๒
๔.๓ ค่านิยม	๔๒
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๒
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๓
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๔๙
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๙
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๙
๕.๓ บทสรุป	๕๐

สารบัญ

เรื่อง

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศ คณะกรรมการ ข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ดี โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.จ. และ ก. อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาลอบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนา บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก. อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร

ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลเมืองคลองแห จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕ ๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงาน เทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลเมืองคลองแห มีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลเมืองคลองแห มีเครื่องมือ ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบ ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) กำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลเมืองคลองแห มี การบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลเมืองคลองแห มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลเมืองคลองแห สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลเมืองคลองแห ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองคลองแหเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. และ ก.ท.จ.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ได้แก่

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การฝึกอบรม

๓) การศึกษาหรือดูงาน

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ

๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลเมืองคลองแห จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผลเทศบาลเมืองคลองแหกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลเมืองคลองแห และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองคลองแห ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองคลองแห

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๒) การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ
- ๓) การสาธารณูปการ
- ๔) การควบคุมอาคาร
- ๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๖) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๒) ด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๒) การส่งเสริมกีฬา
- ๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความสงบปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- ๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๙) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(๔) ด้านเศรษฐกิจฐานรากและส่งเสริมการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๒) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๕) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การกีฬาและนันทนาการมี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๖) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

(๗) ด้านการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนรับฟังความคิดเห็นและร่วมตรวจสอบ
ในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) การผังเมือง
- ๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๘) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลเมืองคลองแหจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ
สิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๐. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๑๑. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
๑๒. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๑๓. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
๑๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๑๕. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

(๒) ภารกิจรอง

๑. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๒. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
๕. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
๖. ให้มีการสาธารณสุขการ
๗. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
๘. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
๙. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
๑๐. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๑. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
๑๒. เทศพาณิชย์

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(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

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และควรดำรงไว้ เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลเมืองคลองแห

(๑) ผู้บริหารมีนโยบายและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(๒) มีการส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

(๓) เทศบาลมีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่หลากหลาย

(๔) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

(๕) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลเมืองคลองแห

(๑) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาบุคลากร

(๒) ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

(๓) เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก และสถานที่ในการจัดฝึกอบรมของเทศบาลเมืองคลองแห ยังไม่มีประสิทธิภาพและทันสมัย

(๔) ขาดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

(๕) บุคลากรบางรายยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

(๖) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

(๗) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง

(๘) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

(๑) เมืองปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอขนาดใหญ่หลายแห่ง ซึ่งสะดวกต่อสื่อสารการประสาน การแลกเปลี่ยนแนวคิด และความร่วมมือในการดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคล

(๒) การเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ

(๓) มีหน่วยงานที่มีศักยภาพในการจัดฝึกอบรม จัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดสงขลาอย่างต่อเนื่อง

(๔) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการฝึกอบรมหลักสูตรประจำสายงาน และหลักสูตรอื่นๆที่มีความครอบคลุมในแต่ละตำแหน่ง

(๕) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) หลากหลายหลักสูตร ให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ารับการศึกษารเรียนรู้

(๖) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนา และการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๘) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อ เป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสีย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลเมืองคลองแห

(๑) มีการแก้ไข ปรับปรุงระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติราชการ

(๒) การอบรมหลักสูตรประจำสายงาน มีระยะเวลาที่ยาวนาน และต้องเดินทางไกล ซึ่งส่งผลต่อบุคลากรที่ไม่มีความพร้อม รวมทั้งมีงบประมาณด้านค่าใช้จ่ายสูง

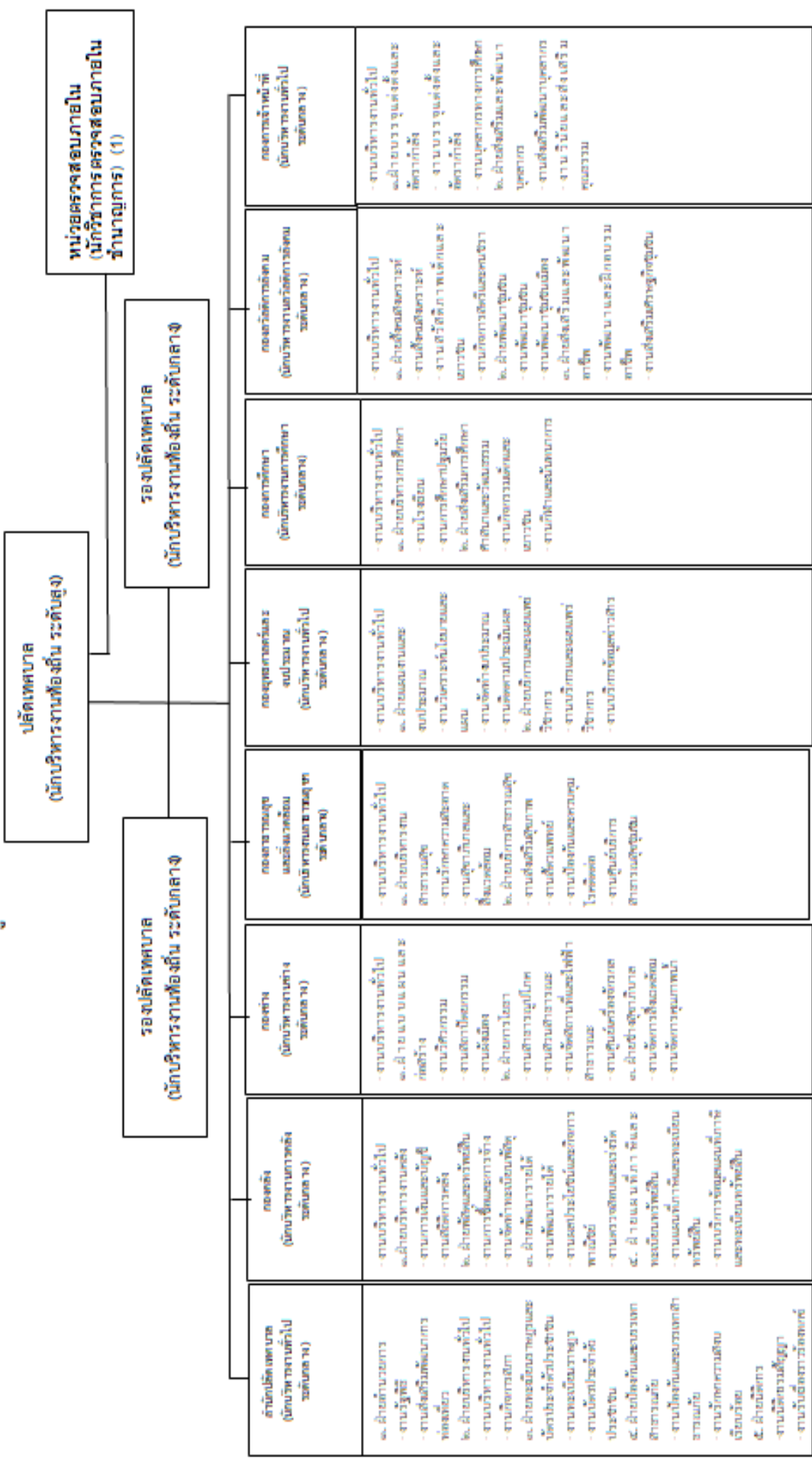
(๓) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

(๔) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลเมืองคลองแห



๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๒	๖	๖๕	๒๓	-	๙๖
ข้าราชการหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒๑	๑๔	-	๓๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๖๔	๑๘	๓๗	๙๘	๑	-	๒๑๘
รวม	๖๔	๒๐	๔๓	๑๘๔	๓๘	-	๓๔๙
คิดเป็นร้อยละ	๑๘.๓๔	๕.๗๓	๑๒.๓๒	๕๒.๗๒	๑๐.๘๙	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘. สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๘.๑ พนักงานเทศบาล

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑)นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑)นักพัฒนาชุมชน ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักจัดการงานทั่วไป ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๐) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑) พยาบาลวิชาชีพ ๑๒) นักประชาสัมพันธ์ ๑๓) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๔) นักสังคมสงเคราะห์ ๑๕) นักวิชาการศึกษา ๑๖) นักสันตนาการ ๑๗) วิศวกรโยธา ๑๘) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๙) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๒๐) นักจัดการงานเทศกิจ ๒๑) นักวิชาการสุขาภิบาล ๒๒) สถาปนิก ๒๓) นักผังเมือง ๒๔) นักวิชาการเกษตร	๑)เจ้าพนักงานธุรการ ๒)เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔) เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ ๕) นายช่างไฟฟ้า ๖) นายช่างผังเมือง ๗) นายช่างโยธา ๘) นายช่างเขียนแบบ ๙) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒.๘.๒ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

สายงานบริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน
๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑) ครู ๒) ครูผู้ช่วย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓	๕๒.๖๖
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๕	๙	๖	๘	๒๘	๔๘.๙๖
วิชาการ	-	๑	๓	๔	๑๒	๑๕	๘	๑	๔๔	๔๔.๑๓
ทั่วไป	-	๑	๒	-	๙	๕	๔	-	๒๑	๔๕.๙๕
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	๑	๒	๕	๗	๑๓	๒	๕	๓๕	๔๕.๐๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๒	๒๖	๒๙	๒๕	๔๓	๕๐	๑๔	๒๙	๒๑๘	๓๙.๐๙
รวม	๒	๒๙	๓๖	๓๔	๗๖	๙๓	๓๕	๔๔	๓๔๙	๔๕.๙๖
คิดเป็นร้อยละ	๐.๕๗	๘.๓๑	๑๐.๓๑	๙.๗๔	๒๑.๗๘	๒๖.๖๕	๑๐.๐๓	๑๒.๖๑	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	๑	๑
๒	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	-	๒
๓	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	๑	๑
๔	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	๒	๒
๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	-	๑
๖	ครู	๑	-	-	๑
	รวม	๒	๒	๔	๘

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองคลองแห ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมจริยธรรมดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัด เทศบาลเมืองคลองแห ๓๔๙ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและ ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของ บุคลากรในสังกัด เทศบาลเมืองคลองแห ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับ ข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับ ข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มี ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับ ข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มี ความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับ ข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น พัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหาร งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองคลองแห

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุ หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหารวัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้ มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนา บุคลากร โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ทั้งในและต่าง ประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาใน และต่าง ประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก. จ.ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำ มาประยุกต์ใช้ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคข้อควรระวัง จากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ ทักษะการสอบถามการสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้น การฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และ กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการ ศึกษา ร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตาม วัตถุประสงค์ ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงาน สามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (OntheJob Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติ จริงณสถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและ ในช่วงการทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองการฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบ การ ปฏิบัติ งาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนักลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำดูแลทั้งการทำงานการวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมี ความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับ บุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลเมืองคลองแห

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติ ราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติ ราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การ ช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ หนังสือราชการ 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

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงปฏิบัติตน เพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(
ประโยชน์ส่วนรวม

(
ประมวลจริยธรรมนี้

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายสมชาย เหล่าพิทักษ์วรกุล	ปลัดเทศบาล	สูง	เนติบัณฑิต	๒๕ ปี ๑๐ เดือน	-				
๒	นางสาวทัชชา บำเรอจิต	รองปลัดเทศบาล	กลาง	ป.โท/รปม.	๑๙ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
๓	นางสิริภาญจน์ รัตติ	รองปลัดเทศบาล	กลาง	ป.โท/รปม.	๑๗ ปี ๔ เดือน	-				
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)										
๔	นายสินชัย บุญช่วย	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ป.ตรี/ศศบ.	๑๔ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑			
๕	นางพัฒนฉัตร พลับขาว	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	ป.โท/รศม.	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	-				
๖	นางสาวอารีญา ศรียาน	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ป.ตรี/ศศบ.	- ปี ๑๑ เดือน	-				
๗	นางสาวสุกัญญา ประเสริฐ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	ป.โท/ศศม.	๓ ปี ๑ เดือน	-				
๘	นางวรรัตน์ บิลยะแม	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน	ต้น	ป.โท/รปม.	๘ ปี ๘ เดือน	-			+๑	
๙	นางสาวรณมา บำรุงศักดิ์	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	ป.ตรี/ศศ.บ.	๖ ปี ๗ เดือน	-				
๑๐	นางสาวจุฬาลักษณ์ พรหมมนตรี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	ป.โท/รปม.	๙ ปี ๘ เดือน	-				
๑๑	จ.ส.ท.จักรกฤษณ์ ยอสินธุ์	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	ป.ตรี/ศศ.บ.	๑ ปี ๔ เดือน	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒	นายสมปอง ตาเดอีน	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	ต้น	ป.ตรี/ร.บ.	๓ ปี ๑ เดือน	-		+๑		
๑๓	นายเฉลิมพงษ์ ชาติวัฒนา	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ขง.	ป.ตรี/ค.บ.	๑๘ ปี ๘ เดือน	-				
๑๔	นายวิเชียร วงศ์เกื้อ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	พง.	ปวช./ช่างกลโรงงาน	๑๐ ปี ๔ เดือน	-				
๑๕	นายราเชต บิลมะหมัด	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ขง.	ปวส./ช่างไฟฟ้า	๑๕ ปี ๑๐ เดือน	-				
๑๖	นายนริศ จิตต์รักเกียรติ	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	ป.ตรี/ร.บ.	๑๘ ปี ๘ เดือน	-				
๑๗	ส.ต.อ.ประกอบ สุวรรณชาติ	หัวหน้าฝ่ายนิติการ	ต้น	ป.ตรี/น.บ.	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	-				
๑๘	นางอัญชลี จินตนา	นิติกร	ชก.	ป.โท/น.ม.	๒๒ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตร นิติกร	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๑๙	นางชื่นจิต มีบุญ	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ป.ตรี/บธ.บ.	๘ ปี ๘ เดือน	-				
๒๐	นางชฎามณี ชาติวัฒนา	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๙ ปี - เดือน	-			+๑	
๒๑	นางจิรภา สนวนแก้ว	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๕ ปี ๔ เดือน	-				
๒๒	นางจิรวรรณ ธรรมพิทักษ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ป.โท/บธ.ม.	๑๐ ปี ๒ เดือน	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓	นางชนิดา มูลิกะเจริญ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ป.โท/บธ.ม.	๑๒ ปี ๓ เดือน	-				
๒๔	นางวันดี เวชพิทักษ์	นักวิชาการคลัง	ชก.	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๗ ปี ๔ เดือน	-				
๒๕	นางอัจฉรา การ์ณสันติ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ป.ตรี/บธ.บ.	๙ ปี ๙ เดือน	-				
๒๖	นางสาวปาไลตา บินรินทร์	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	ป.โท/บธ.ม.	๑ ปี ๕ เดือน	-				
๒๗	นางปิยารัช เหล่าสุวรรณ	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	ป.ตรี/บธ.บ.	๒ ปี ๑๐ เดือน	-		+๑		
๒๘	นางสาวธัญพร พงษ์ศรี	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ป.ตรี/ศศ.บ.	๓ ปี ๘ เดือน	-	+๑			
๒๙	นางกรกนก วิเศษศาสน์	นักวิชาการคลัง	ชก.	ป.โท/รป.ม.	๑๗ ปี ๔ เดือน	-				
๓๐	นางสุชาดา ทวีกายจันทร์	นักวิชาการคลัง	ชก.	ป.โท/บธ.ม.	๑๐ ปี ๒ เดือน	-				
๓๑	นางสาวชนกชนม์ พุทธชาติ	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีฯ	ต้น	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๕ ปี ๔ เดือน	-				
๓๒	นางสาวคานิ่งค์ บิลยะแม	นักวิชาการคลัง	ชก.	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๐ ปี ๑ เดือน	-				
๓๓	นางสาวอุไร บิลหมัด	นักวิชาการคลัง	ชก.	ป.ตรี/บธ.บ.	๙ ปี -๑๐ เดือน	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)									
๓๔	นายบุญสม ไสบริสุทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	ป.โท/รปม.	๑๘ ปี ๘ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๓๕	นางสุชาดา ไพบุลย์สมบัติ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ป.ตรี/ศศ.บ.	๒๓ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑			
๓๖	นายชูชัย ฤทธิหมุน	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๑ ปี ๙ เดือน	-				
๓๗	นายอัศวิน เจริญสิน	วิศวกรโยธา	ชกพ.	ป.โท/วศ.ม.	๑๗ ปี ๑๐ เดือน	-				
๓๘	นายมนตรี มานะกุล	นายช่างโยธา	อาวุโส	ป.ตรี/ทล.บ.	๒๑ ปี ๙ เดือน	-				
๓๙	นายประสาร รัตติ	นายช่างโยธา	อาวุโส	ป.ตรี/ทล.บ.	๒๗ ปี ๑๐ เดือน					
๔๐	นายจักรพันธ์ รัตนศรี	สถาปนิก	ชก.	ป.ตรี/สถ.บ.	๑๘ ปี ๔ เดือน	-				
๔๑	นายสิทธิพงษ์ โพธิพงศา	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	ปวช.สถาปัตยกรรม	๑๐ ปี ๙ เดือน	-	+๑			
๔๒	นายสมนึก จินดาวงศ์	นักผังเมือง	ปก.	ป.ตรี/ทล.บ.	๑๒ ปี ๔ เดือน	-				
๔๓	นางสาวสุกัญญา เจือละออง	นายช่างผังเมือง	ปง.	ป.ตรี/ทล.บ.	๑๐ ปี - เดือน	-				
๔๔	นางมณฑล บุญรัตน์	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	ป.ตรี/สถ.บ.	๑๒ ปี ๑๐ เดือน	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๕	นายวิสุทธิ เพ็ชรมาลัย	นายช่างโยธา	ขง.	ป.ตรี/ศ.บ.	๑๕ ปี ๑ เดือน	-				
๔๖	นายวิชัย ธรรมโชโต	นายช่างโยธา	ขง.	ป.ตรี/วศ.บ.	๑๕ ปี ๓ เดือน	-				
๔๗	นายปรีชา อติสสร	นายช่างโยธา	ขง.	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๗ ปี ๖ เดือน	-				
๔๘	นายวิรัชต์ สีสมอ่อน	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ขง.	ป.ตรี/วท.บ.	๘ ปี ๘ เดือน	-				
๔๙	นายเกียรติ คงฉิม	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	ป.ตรี/วศ.บ.	๓ ปี ๘ เดือน	-				
๕๐	นายลิขิต วงศ์จ้อย	หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล	ต้น	ป.ตรี/วศ.บ.	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๕๑	นายศิริพงษ์ ทองทวี	นายช่างโยธา	ขง.	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๔ ปี ๕ เดือน	-			+๑	
๕๒	นายสุวรรธน์ กองสุวรรณ	วิศวกรโยธา	ชก.	ป.ตรี/วศ.บ.	๒๖ ปี ๗ เดือน	-				
๕๓	นายอรรถสิทธิ์ จุลวรรณโณ	สถาปนิก	ชก.	ป.ตรี/สถ.บ.	๑๗ ปี ๖ เดือน	-				
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๕๔	นางพรทิพย์ จันทร์ศิริ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	ป.โท/ศศ.ม.	๑๗ ปี ๗ เดือน	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๕	นางศิริวรรณ ทองบัว	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี/ส.บ.	๑๔ ปี ๑๑ เดือน	-				
๕๖	นางจิราภรณ์ สมุหเสนีโต	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข	ต้น	ป.โท/รป.ม.	๑๐ ปี ๑ เดือน	-				
๕๗	นายอุทัย สังข์พันธุ์	นักวิชาการเกษตร	ชก.	ป.ตรี/ทษ.บ.	๗ ปี ๗ เดือน	-				
๕๘	นางกัสม่า สาโสะ	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	ป.ตรี/วท.บ.	- ปี ๖ เดือน	-	+๑			
๕๙	นางสาวรัตนาภรณ์ ศรีสงค์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ป.ตรี/พย.บ.	๑๒ ปี ๔ เดือน	-				
๖๐	นางสาวณิชาภัทร คงแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ป.ตรี/พย.บ.	๑๒ ปี ๓ เดือน	-			+๑	
๖๑	นางสาวประณยา อัมพันสกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ป.ตรี/พย.บ.	๗ ปี ๕ เดือน	-		+๑		
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)									
๖๒	นายวิทยา พงษ์สวัสดิ์	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ป.โท/รป.ม.	๑๙ ปี ๓ เดือน	-				
๖๓	นางสาววาสนา ศรีสุวรรณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ป.ตรี/รป.บ.	๘ ปี ๑๐ เดือน	-			+๑	
๖๔	นางปิยะฉัตร อุสาหะ	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	ป.โท/รป.ม.	๑๗ ปี ๑ เดือน	-				
๖๕	นางสาวประคอง อติสสร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	ป.ตรี/บธ.บ.	๔ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑			

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๖	นายศิวัช หนูอุ่น	นักวิชาการคลัง	ชก.	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๗ ปี ๑๐ เดือน	-				
๖๗	นางสาวชนิษฐา สาระเจริญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๐ ปี ๘ เดือน	-				
๖๘	นางเอมอร สังข์พันธุ์	หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ	ต้น	ป.ตรี/รป.บ.	๗ ปี ๑๐ เดือน	-		+๑		
๖๙	นางสาวพรทิพย์ นพรัตน์	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	ป.โท/รป.ม.	๙ ปี ๘ เดือน	-				
กองการศึกษา (๑๘)										
๗๐	นางสาวศพิมล ชูเกียรติวงศ์กุล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	ป.โท/กศ.ม.	๑๐ ปี ๖ เดือน	-		+๑		
๗๑	นางสาวศศิธร สนวนแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๑ ปี ๑๑ เดือน	-			+๑	
๗๒	น.ส.จุมพิตา ขุนดำ	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ป.โท/กศ.ม.	๑๓ ปี ๑ เดือน	-				
๗๓	นางวรัญญา วัฒนนะนาวิน	นักสันทนการ	ชก.	ป.โท/กศ.ม.	๑๘ ปี ๕ เดือน	-				
๗๔	นางสาวศุภลักษณ์ เพชรรัตน์	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ป.โท/กศ.ม.	๕ ปี ๖ เดือน	-	+๑			
๗๕	นางสาวชรัว มุแกม	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ป.โท/ค.ม.	๕ ปี ๔ เดือน	-				
๗๖	นายบรรหาร จิตหวัง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๔	ป.โท/ศษ.ม.	๑๖ ปี ๔ เดือน	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๗	นางสาวอติกานต์ บุญช่วย	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๒	ป.โท/ศษ.ม.	- ปี ๘ เดือน	หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๗๘	นายวิลาศ วุ่นแก้ว	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	ป.ตรี/สส.บ.	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	-		+๑		
๗๙	นางนันทน์ภัส ยอดระบำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ป.ตรี/ร.บ.	๑๙ ปี - เดือน	-				
๘๐	นายสุวิทย์ หวัดเพชร	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	ป.โท/ร.ม.	๑๗ ปี ๗ เดือน	-				
๘๑	นายชัยณรงค์ ธรรมธิ	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	ป.ตรี/วท.บ.	- ปี ๔ เดือน	-				
๘๒	นางณภัทร โหดหามา	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	ป.ตรี/ศศ.บ.	๘ ปี ๘ เดือน	-				
๘๓	นางจินตนา แก้วชนะ	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ป.ตรี/บธ.บ.	๑๐ ปี ๔ เดือน	-				
๘๔	นางสาวมาริษา ขำณรงค์	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	ป.ตรี/ศศ.บ.	- ปี ๑๐ เดือน	-	+๑			
๘๕	นางชาปีญา หนูอุ่น	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ป.ตรี/บธ.บ.	๗ ปี ๕ เดือน	-				
๘๖	นางสาวลัลยา ชอบบงาม	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ป.ตรี/วท.บ.	๑ ปี - เดือน	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๗	นางสาวอุศนา สมจิตต์	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	ป.ตรี/ศศ.บ.	๑๔ ปี ๖ เดือน	-			+๑	
๘๘	นางอรัญญา อ่างสกุล	หน.ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	ต้น	ป.ตรี/ศศ.บ.	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานสวัสดิการสังคม				
๘๙	นางแววดาว ช่วยภักดี	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	ป.ตรี/บช.บ.	๑๖ ปี ๗ เดือน	-				
๙๐	นางสาวพาริดา เดชรัก	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	ป.ตรี/บช.บ.	๙ ปี ๑๐ เดือน	-				
	กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)									
๙๑	นางสาวนฤมล กำเนิดมณี	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ป.ตรี/รป.บ.	๑๑ ปี ๗ เดือน	-			+๑	
๙๒	นางสาวสิริธร เกตุทองสง	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	ป.โท/บธ.บ.	๑๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๙๓	นางณิชากัศร์ ถาวรวิสิทธิ์	หน.ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	ต้น	ป.โท/รป.ม.	๑๐ ปี ๘ เดือน	-	+๑			
๙๔	นางสาวพนารัตน์ เต๊ะแห	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	ป.โท/รป.ม.	๕ ปี - เดือน	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๙๕	นางจิรสุดา จันท์คำ	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	ป.โท/รป.ม.	๑๒ ปี - เดือน	-		+๑		
๙๖	นางสาวรัชณี ราชปักชิน	หน.ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ต้น	ป.โท/รป.ม.	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๙๗	นางสิริญาพัฒน์ นิชลานนท์	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	ป.ตรี/บช.บ.	๕ ปี - เดือน	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>									
๙๘	นางสาวกาญจนา รัตติ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	ป.ตรี/บช.บ	๑ ปี ๔ เดือน	-		+๑		
รวม										

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองคลองแห ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองคลองแห ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองคลองแห ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองคลองแห ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลเมืองคลองแห

๗) จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

๘) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๔.๓ ค่านิยม

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลเมืองคลองแห

๒) เทศบาลเมืองคลองแห มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลเมืองคลองแห มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมี
ความสุขในการทำงาน

๕) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
สามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

๖) มีการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ
ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์
ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากุศลกรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลกรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม
และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองคลองแห	ระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองคลองแห
	๓) โครงการศึกษาดูงานของครูและบุคลากร และบุคลากร	ร้อยละของครูและบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและจัดทำรายงานผลการพัฒนาตนเอง (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๘	๖๘	๖๘	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) ศึกษาดูงาน	โรงเรียนเทศบาล ๑ (คลองแหอจรียะ)
	๔) โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร	ร้อยละของจำนวนครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๘	๖๘	๖๘	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	โรงเรียนเทศบาล ๑ (คลองแหอจรียะ)
	๕) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	บุคลากรสามารถนำมาจัดทำแผนการจัดการประสบการณ์/แผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองทั้งปีการศึกษา (๑ เล่ม / ๑ คน)	๖๘	๖๘	๖๘	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	โรงเรียนเทศบาล ๑ (คลองแหอจรียะ)
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรได้รับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๓๖๔	๓๖๔	๓๖๔	๑,๘๘๐,๐๐๐	๑,๘๘๐,๐๐๐	๑,๘๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แก่ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๓	๓๓,๕๐๐	๒๒,๐๐๐	๖๖,๐๐๐	๑) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม		๑๐	๑๑	๑๐	๓๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๕๐๐	๓๐๖,๕๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ ๘๐)	๘	๘	๘	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน(๑คู่มือ/ส่วนราชการ)	๘	๘	๘	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทุกกอง เทศบาลเมือง คลองแห
รวม			๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมธิดอาสา “ลงมืออาสา” คีนคลองสวย น้ำใสให้คลองแห	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ(ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัดเทศบาลเมืองคลองแห ร่วมกับส่วนราชการอื่น
	๒) กิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัดเทศบาลเมืองคลองแห
	๓) โครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของเทศบาลเมืองคลองแห	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ(ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองคลองแห
	๔) กิจกรรมส่งเสริมนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองคลองแห
	๕) กิจกรรมหิ้วปิ่นโตไปวัดปฏิบัติธรรม ในวันธรรมสวนะ	ร้อยละ ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม(ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษาเทศบาลเมืองคลองแห
๒) บุคลากร ทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการวันเทศบาล	ร้อยละ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การมีส่วนร่วมโครงการ	สำนักปลัดเทศบาลเมืองคลองแห
รวม			๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๓๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๕๐๐	๓๐๖,๕๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๖	๖	๖	๑,๘๘๐,๐๐๐	๑,๘๘๐,๐๐๐	๑,๘๘๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๖	๖	๖	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	
รวม		๑๗	๑๗	๑๗	๒,๕๑๐,๐๐๐	๒,๖๑๐,๕๐๐	๒,๔๖๖,๕๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่ และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และ ส่วนราชการ อย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถึงขีดสุดและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่าน หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลเมืองคลองแห สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก