

คำนำ

ตามที่ เทศบาลตำบลรางหวาย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวายให้เหมาะสมอีกด้วย เทศบาลตำบลรางหวาย จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนให้บุคลากรได้มีความรู้และพัฒนาความรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลรางหวาย

สารบัญ

| | |
|--|----|
| ๑. บทนำ | ๑ |
| ๒. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร | ๒ |
| ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวาย | ๖ |
| - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ | |
| - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | |
| - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึก และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ | |
| - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน | |
| - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ | |
| - ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย | |
| ๔. แผนพัฒนาบุคลากร | ๑๑ |
| ๕. บัญชีสรุปข้อมูลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง | ๑๓ |
| ๖. ตารางแผนพัฒนาบุคลากร | ๑๖ |
| ๗. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ | ๑๙ |

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวเพื่อยืนหยัดแข่งขันได้ในเวทีโลกอย่างมีศักยภาพ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลประการหนึ่งก็คือ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชน รวมทั้งการออกกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงาน อันจะทำให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ และเป็นธรรม การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดขอบเขตความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

- ๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- ๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- ๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- ๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
- ๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดของบุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวาย ในทุกระดับ ให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในเทศบาล โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลรางหวายจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และต่อตัวบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

๑. ประโยชน์ต่อองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ

๒. ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่ไม่มีฝีมือ เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจึงเกิดความทุ่มเท และเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวาย จำเป็นต้องศึกษาถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงตรงตาม เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก

จุดแข็ง

| ลำดับ | ประเด็น |
|-------|--|
| ๑ | บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน |
| ๒ | บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ |
| ๓ | มีสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ |
| ๔ | บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี |
| ๕ | บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ |
| ๖ | บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา |
| ๗ | การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม |
| ๘ | ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร |
| ๙ | กลุ่มงานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม |
| ๑๐ | ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๑๑ | เทศบาลจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ |
| ๑๒ | เทศบาลมีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล |
| ๑๓ | บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน |
| ๑๔ | บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเป็นอย่างดี |

จุดอ่อน

| ลำดับ | ประเด็น |
|-------|--|
| ๑ | บุคลากรขาดความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งใหม่ |
| ๒ | บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ |
| ๓ | การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ |
| ๔ | การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง |
| ๕ | ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน |
| ๖ | เทศบาลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ |
| ๗ | เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น |
| ๘ | การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ |
| ๙ | บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ |
| ๑๐ | ระบบฐานข้อมูลบุคลากรยังไม่สมบูรณ์ และขาดการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ |
| ๑๑ | ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน |
| ๑๒ | บุคลากรของเทศบาลมีการโอนย้ายบ่อย |
| ๑๓ | วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน |
| ๑๔ | เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง |
| ๑๕ | บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ |
| ๑๖ | ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาในเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายน้อย |
| ๑๗ | เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ |
| ๑๘ | ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน |
| ๑๙ | เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ |
| ๒๐ | บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน |
| ๒๑ | เทศบาลขาดการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา |
| ๒๒ | เทศบาลยังคงขาดการตรวจสอบภายในที่อาจทำให้ประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ |
| ๒๓ | บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ |
| ๒๔ | เทศบาลไม่สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการ |
| ๒๕ | เทศบาลขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง |

โอกาส

| ลำดับ | ประเด็น |
|-------|---|
| ๑ | การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร |
| ๒ | ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ |
| ๓ | ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น |
| ๔ | ก.ท.จังหวัดเปิดโอกาสให้ เทศบาลจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น |
| ๕ | การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน |
| ๖ | การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ส่งผลให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส |
| ๗ | สถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ หน่วยงานภายนอกทั้งภายในและต่างประเทศเป็น ช่องทาง ในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้นความรู้ |
| ๘ | ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้จังหวัดสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากร ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๙ | ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง |
| ๑๐ | นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรภาครัฐมากขึ้น |
| ๑๑ | การปรับบทบาทของภาครัฐ ทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น |
| ๑๒ | ประชาชนมีความต้องการบริการภาครัฐที่มีคุณภาพ ทำให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากร |

อุปสรรค

| ลำดับ | ประเด็น |
|-------|---|
| ๑ | การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวาง อัตรากำลัง ไม่เหมาะสมกับภารกิจ |
| ๒ | ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ทำให้ เทศบาลขาดแคลนบุคลากรในบาง สาขา เช่นนักวิชาการเกษตร วิศวกรโยธา เป็นต้น |
| ๓ | ภาคธุรกิจมีความสามารถในการจ่ายค่าแรงสูง ทำให้ เทศบาลประสบปัญหาการสรรหาและรักษา บุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ |
| ๔ | กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ |
| ๕ | รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ |
| ๖ | หน่วยงานต้นสังกัดของส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน |
| ๗ | การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ จังหวัด |
| ๘ | ความแตกต่างระหว่างศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น กับส่วนภูมิภาค ทำให้ยากแก่การบริหารงาน ให้ บรรลุเป้าหมาย |
| ๙ | ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการ โอนย้าย บุคลากร |
| ๑๐ | การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง |

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล รางหวาย พบว่า การพัฒนาบุคลากรยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การพัฒนาบุคลากร คือ “บุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวายเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ส่งเสริม มีความรู้ ความสามารถในการที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้นำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมไปถึงการมุ่งมั่นเพื่อสร้างประโยชน์สุข แก่ประชาชน” จึงต้องมีการทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการของเทศบาลตำบลรางหวาย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

.....

หลักการและเหตุผล

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรางหวาย ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาศูนย์บริการของเทศบาลตำบลรางหวายโดยเน้นหลักการ วิธีการ เพื่อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการของเทศบาลตำบลรางหวาย เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาขีดสมรรถนะ และความสามารถของบุคลากร ในระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์บริการของเทศบาลตำบลรางหวาย

บุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวายเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ส่งเสริม มีความรู้ความสามารถใน การที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้นำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมไปถึงการมุ่งเน้นเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

พันธกิจการพัฒนา

๑. พัฒนาศูนย์บริการให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาศูนย์บริการให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
๓. พัฒนาศูนย์บริการให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน
๔. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทุกสายงาน ทุกระดับ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร ตามสายงาน
๖. เสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรทุกสายงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาศูนย์บริการของเทศบาลตำบลรางหวาย ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่าง ๆ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวายทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อปี
๒. มีการกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะด้าน ตามการแบ่งกลุ่มงาน ที่จำเป็น และกำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลรางหวาย
๓. มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการของ เทศบาลตำบลรางหวาย
๔. มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลรางหวายที่ชัดเจนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ
๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. เสริมสร้างจิตสำนึก และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ
๔. พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๖. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ

๑. วัตถุประสงค์: บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานอาชีพได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. มาตรการ
 - ๒.๑ จัดให้มีการประกันคุณภาพการฝึกอบรม
 - ๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามสายงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจ
 - ๒.๓ จัดทำแผนงานและสรรหางบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
 - ๒.๔ จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
 - ๒.๕ ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการจากผลการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล
 - ๒.๖ ประสานและสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กับภาคราชการ เอกชน ชุมชน และองค์กรอื่นๆ
๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)
 - ๓.๑ มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม
 - ๓.๒ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของ เทศบาลตำบลรางหวาย
 - ๓.๓ ร้อยละของความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ
 - ๓.๔ ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลักและสายงานได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวาย
 - ๓.๕ มีรายงานการสำรวจการนำผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการรายบุคคลไปประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ
 - ๓.๖ มีรายงานการดำเนินงานและข้อมูลเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรภาคราชการ เอกชน ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. วัตถุประสงค์: บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานอาชีพใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน

๒. มาตรการ

- ๒.๑ จัดทำแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๒ บุคลากรทุกระดับและสายงานอาชีพได้รับการเรียนรู้และศึกษาดูงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งจากแหล่งภายในและนอกองค์กร
- ๒.๓ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร
- ๒.๔ ส่งเสริม สรรหา และเชิดชูเกียรติกรณีผลสำเร็จตัวอย่าง (Best Practices) ด้านการประยุกต์ใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

- ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ
- ๓.๒ มีรายงานและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้และศึกษาดูงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร
- ๓.๓ มีรายงานการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร
- ๓.๔ มีรายงานการส่งเสริม สรรหา และเชิดชูเกียรติกรณีผลสำเร็จตัวอย่าง (Best Practices) ด้านการประยุกต์ใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. เสริมสร้างจิตสำนึก และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ

๑. วัตถุประสงค์: บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานอาชีพได้รับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

๒. มาตรการ

- ๒.๑ จัดทำแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ ทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในทุกระดับภูมิภาคทั้งจากแหล่งภายในและนอกองค์กร
- ๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับและสายงานอาชีพได้รับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในทุกภูมิภาคทั้งจากแหล่งภายในและนอกองค์กร
- ๒.๓ ส่งเสริมและดำเนินการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

๓ .ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

- ๓.๑ มีแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ ทักษะที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๒ มีรายงานและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและสายงานอาชีพด้านการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทักษะที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ มีรายงานการเสริมสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการพัฒนาจิตใจ และทักษะที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน
- ๓.๔ มีรายงานการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการพัฒนาจิตใจ และทักษะที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน

๑. วัตถุประสงค์: ข้าราชการทุกระดับและทุกสายงานอาชีพได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างแรงจูงใจ และได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๒. มาตรการ

- ๒.๑ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและจัดทำแผนเรื่องมาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน
- ๒.๒ พัฒนาคความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Development)
- ๒.๓ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- ๒.๔ พัฒนาสมรรถนะการบริหารข้าราชการตามสายงานอาชีพ

๓ .ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

- ๓.๑ มีแผนและการดำเนินงานถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานตำแหน่งสู่บุคลากรทุกระดับและสายงาน
- ๓.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Development) ในองค์กร
- ๓.๓ มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงานแผนทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- ๓.๔ จำนวนหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการบริหารข้าราชการตามสายงานอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

๑. วัตถุประสงค์: บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. มาตรการ
 - ๒.๑ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับและทุกสาย
 - ๒.๒ จัดการสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร
 - ๒.๓ จัดทำระบบสวัสดิการและให้คำปรึกษาที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับและสายงาน
 - ๒.๔ สำรวจความต้องการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - ๒.๕ จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาสุขอนามัยที่ดีให้ข้าราชการและครอบครัว
 - ๒.๖ จัดระบบยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดีตามจรรยาข้าราชการ

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

- ๓.๑ มีการดำเนินงานเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓.๒ มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร
- ๓.๓ มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ
- ๓.๔ มีการจัดทำรายงานความก้าวหน้าของการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับเป็นประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้าราชการทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย

๑. วัตถุประสงค์: บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. มาตรการ

- ๒.๑ เสริมสร้างความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรด้วยเทคนิคแนวใหม่
- ๒.๒ สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่องในทุกระดับและสายงานอาชีพ
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการทุกระดับและทุกสายอาชีพให้ได้รับการพัฒนาด้านการนำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง
- ๒.๔ สำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและธรรมาภิบาลในองค์กร
- ๒.๕ เสริมสร้างความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบธรรมาภิบาลที่ดีในองค์กร

๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

- ๓.๑ มีแผนงานการจัดระบบให้ข้าราชการทุกระดับและทุกสายอาชีพได้รับการพัฒนาด้านการนำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยมีวิธีการคัดเลือกและประเมินที่เป็นธรรม
- ๓.๒ มีแผนงานการสร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่องในทุกระดับและสายงานอาชีพ
- ๓.๓ มีหลักสูตรการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับและทุกสายอาชีพให้ได้รับการพัฒนาด้านการนำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง
- ๓.๔ มีรายงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรด้านการบริหารระบบธรรมาภิบาลที่ดีในองค์กร

แผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลรางหวาย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ Human Resource Development กำลังเป็นที่สนใจ และให้ความสำคัญของนานาประเทศ จึงมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกันหลากหลายซึ่ง แตกต่างกันไป ตามมุมมองที่ตนเองถนัดและนำไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นมุมมองทางด้านนักสังคมศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ นักวิชาการ หรือนักการศึกษา แต่โดยสรุปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนา กำลังคน มุ่งส่งเสริมให้ “คน” เป็นผู้มีทักษะมีความรู้ ความสามารถ รู้จักพัฒนาตนเอง เติมเต็มศักยภาพความเป็น คนของตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยอาจจะเป็นการพัฒนาโดยองค์กรใดองค์กรหนึ่งจัดให้ หรือเป็นการ ใฝ่หาความรู้ด้วยตัวเอง แต่นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในงานและชีวิต อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้องค์กร หรือ ประเทศเจริญก้าวหน้าอีกด้วย

กิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีด้วยกันหลากหลายวิธี แล้วแต่หลักคิดของนักวิชาการ แต่ละท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ Nadler (๑๙๘๕) ก็เป็นปรมาจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่านหนึ่งของ อเมริกาที่ได้รับการยอมรับของโลก ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๓ ประเภท ด้วยกันคือ

Training : การฝึกอบรม เน้นการเรียนรู้งานในปัจจุบัน

Education : การศึกษา เน้นการเรียนรู้งานในอนาคต

Development การพัฒนา เน้นการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานแต่ มุ่งให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ตามความต้องการขององค์กร หรือประเทศ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลรางหวาย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลรางหวาย มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๒ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้สูงขึ้น

๒.๓ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. เป้าหมาย

ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเทศบาลตำบลรางหวาย

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวาย ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลรางหวาย เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน

๓.๒ พิจารณาว่า ณ จุดใดของหน่วยงานที่สมควรต้องจัดให้มีการพัฒนาแก้ไขเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งสำรวจความต้องการเพิ่มเติมจากบุคลากรของหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๔ ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ข้างต้น

๕. ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลรางหวาย

๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าพนักงานเทศบาลแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๒ จัดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีพัฒนาพนักงานเทศบาลที่เหมาะสม เมื่อได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว นำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๖. หลักสูตรการพัฒนากุศลกร

ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนากุศลกร ของเทศบาลตำบลรางหวาย นั้น กำหนดโดยใช้ข้อมูลจากการหาความจำเป็นในการพัฒนากุศลกร การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนากุศลกรตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลึงสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลรางหวายตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำตามแผนอัตรากำลึงสามปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลาสามปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของแผนพัฒนากุศลกร โดยบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมภาคสนาม

(๓) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(๖) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

บัญชีสรุปข้อมูลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลรางหวาย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

| ข้อมูลพนักงานเทศบาล | จำนวน | ข้อมูลพนักงานจ้าง | |
|---|---------|---|--|
| | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (นางปภากร पालวัฒน์) | ๑ อัตรา | | |
| สำนักปลัด | | | |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (นายสันติ มงคลวิบูลผล) | ๑ อัตรา | ๑.คนสวน ๑ อัตรา (นายทัยรัต พรหมชนะ) | ๑.คนงาน ๕ อัตรา (นายวสันต์ ชังใบวงษ์) |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง) | ๑ อัตรา | ๒.ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา (นางสาวเบญจวรรณ เบ็ญพาด) | (นางเสาวภา เกิดโกคา) (นางจิตารัตน์ ชงกุล) |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (นางสาวราตรี พรานไพร) | ๑ อัตรา | | (นายปรีชา โตแก้ว) |
| ๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (นางสาวดลนภา สิบพลาย) | ๑ อัตรา | | (ว่าง ๑ อัตรา) |
| ๖. นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (ว่าง) | ๑ อัตรา | | |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (นางสาวน้ำผึ้ง เหมเวช) | ๑ อัตรา | | |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (นางสาววันวิษา ศรีเงิน) | ๑ อัตรา | | |
| ๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก) (ว่าง) | ๑ อัตรา | | |
| ๑๐. นักบริหารงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ (นายรุ่งโรจน์ หอมสง่า) | ๑ อัตรา | | |
| ๑๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ (นายชนินทร์ พิกุลแก้ว) | ๑ อัตรา | | |
| ลูกจ้างประจำ | | | |
| ๑๒. ภารโรง (นายสมุทท ทองนุ่ม) | ๑ อัตรา | | |

| ข้อมูลพนักงานเทศบาล | จำนวน | ข้อมูลพนักงานจ้าง | |
|--|--|--|---|
| | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| <p>กองคลัง</p> <p>๑๓. ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (นางสาวน้ำทิพย์ โพธิ์สองต้น)</p> <p>๑๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ (นางนภัสวรรณ ตันแข็ง)</p> <p>๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (นางสาวนิภาภรณ์ ทองย้อย)</p> <p>๑๖. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (นางวันดี ว่าง)</p> <p>ลูกจ้างประจำ</p> <p>๑๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นางขวัญเรือน พรหมชนะ)</p> | <p>๑ อัตรา</p> <p>๑ อัตรา</p> <p>๑ อัตรา</p> <p>๑ อัตรา</p> <p>๑ อัตรา</p> | <p>๑.ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา (นางสาวสาวิตรี จันทร์)</p> | <p>๑.คนงาน ๓ อัตรา (นายธนพล อร่ามเรือง (นางสาวเพียว ทองนุ่ม) ว่าง ๑ อัตรา</p> |
| <p>กองช่าง</p> <p>๑๘. ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (นายเกษิภท ทรงประกอบ)</p> <p>๑๙. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (นายอำนาจ พรหมชนะ)</p> <p>๒๐. นายช่างโยธาชำนาญงาน (นายเอกพงษ์ ทรงประกอบ)</p> <p>๒๑. วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)</p> <p>๒๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (นางสาวมาลา ยา เจริญกุล)</p> <p>ลูกจ้างประจำ</p> <p>๒๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (นางขวัญเรือน พรหมชนะ)</p> | <p>๑ อัตรา</p> <p>๑ อัตรา</p> <p>๑ อัตรา</p> <p>๑ อัตรา</p> <p>๑ อัตรา</p> | | <p>๑.คนงาน ๕ อัตรา (นายวิไลย์ พรหมชนะ) (นายวิษณุ พงศ์อัมพรทิพย์) (นางสาวเบญจรัตน์ วิไลสิทธิ์) (นายวัลลภ ทองนุ่ม) (นายกิจจา พรหมชนะ)</p> |
| <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (นางวรภรณ์ บุญปราศรัย)</p> <p>๒๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (นางจิตติมา เทียนประเสริฐ)</p> | <p>๑ อัตรา</p> <p>๑ อัตรา</p> | <p>๑.พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) ๑ อัตรา (นายสำรอง ทองนุ่ม)</p> <p>๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (นางสาวนิภาพร ปานเผือก)</p> | <p>๑.คนงาน ๓ อัตรา (นายสำราญ สุวรรณสิงห์) (นายปิยะ เรืองชัย) (นางสาววรรณิดา เหมือนใจ)</p> |

| ข้อมูลพนักงานเทศบาล | จำนวน | ข้อมูลพนักงานจ้าง | |
|---|--|--|--|
| | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| กองการศึกษา ๒๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (นางสาวพรพิมล สืบนาค) ๒๗. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (นางสาวชนิษฐา โตแก้ว) ๒๘. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (นายเฉลิมวุฒิ ปันหยัด) ๒๙. ครู คศ.๑ (นางเปรมฤดี อร่ามเรือง) (นางมณี ชังใบวงษ์) (นางสาวรัสมิ พรหมชนะ) (นางกัลยา ชาววังเย็น) (นางสาวกุลธิดา ทวีพร้อม) | ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๕ อัตรา | ๑. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๓ อัตรา (นางสาวปวีณา ทองนุ่ม) (นางสาวโสพิศ แสงสว่าง) (นางสาวเพ็ญญา วงษ์น้อย) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (นางสาวยุพิน พุ่มน้อย) | ๑. คนงาน ๑ อัตรา (นางสาธิตา มังกรทอง) ๒. ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) ๑ อัตรา (นางสาวรุ่งทิพย์ ชาวเมืองกรุง) |
| หน่วยตรวจสอบภายใน ๓๐. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ (นางสุปราณี คลาดโรค) | ๑ อัตรา | | |

- โดยพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้
- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - (๓) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความโปร่งใส
 - (๖) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - (๗) หลักสูตรงานสารบรรณ

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลรางหวาย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

| ที่ | โครงการ | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (พ.ศ.) | | | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|--|--|---|-----------------|---------|---------|---|----------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| ๑. | โครงการอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมความโปร่งใส | เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้าง คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล มีคุณธรรมและจริยธรรมสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๗๓ คน | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | พนักงาน พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น | สำนักปลัด |
| ๒. | โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่ สถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดขึ้น | เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง และสมาชิกสภาเทศบาล มีความรู้ตามตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติ | - ผู้บริหาร ๕ คน - พนักงาน ๓๐ คน - พนักงานจ้าง ๒๕ คน - สมาชิกสภาเทศบาล ๑๒ คน | ๒๘๐,๐๐๐ | ๒๘๐,๐๐๐ | ๒๘๐,๐๐๐ | ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้างและสมาชิกสภาเทศบาล ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | สำนักปลัด |
| ๓. | โครงการรอบรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ | เพื่อพัฒนาความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับวิธีการใช้คอมพิวเตอร์อย่างถูกวิธี | - พนักงานและพนักงานจ้าง จำนวน ๕๕ คน | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | พนักงาน และพนักงานจ้าง ได้รับความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับวิธีการใช้คอมพิวเตอร์อย่างถูกวิธี | สำนักปลัด |

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลรางหวาย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

| ที่ | โครงการ | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (พ.ศ.) | | | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|--|---|--|-----------------|---------|---------|---|----------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| ๔. | โครงการประสิทธิภาพในการบริหารงานคลัง ด้านจัดเก็บรายได้ และการจัดทำแผนพัสดุและจัดอบรมเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ | พนักงาน,พนักงานจ้าง และประชาชนทั่วไป มีความรู้เกี่ยวกับภาษีต่างๆ | -พนักงาน พนักงานจ้าง และประชาชนทั่วไป จำนวน ๑๐๐ คน | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | พนักงาน พนักงานจ้าง และประชาชนทั่วไป ได้รับความรู้เกี่ยวกับภาษีและสามารถถ่ายทอดได้ | กองคลัง |
| ๕. | โครงการฝึกทักษะการระงับเหตุอัคคีภัย | เพื่อให้ พนักงาน และพนักงานจ้าง เทศบาล มีความรู้เบื้องต้นและมีความพร้อมเกี่ยวกับการระงับเหตุอัคคีภัย | -พนักงานและพนักงานจ้าง จำนวน ๗๓ คน | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | พนักงาน และพนักงานจ้างได้รับความรู้เบื้องต้นและเตรียมพร้อมเกี่ยวกับการระงับเหตุอัคคีภัย | สำนักปลัด |
| ๖. | โครงการจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ของเทศบาล | พนักงาน,พนักงานจ้าง มีความรู้เกี่ยวกับระบบแผนที่ภาษี | -พนักงานและพนักงานจ้าง จำนวน ๕๕ คน | ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | พนักงาน พนักงานจ้างได้รับความรู้และสามารถถ่ายทอดได้ | กองคลัง |
| ๗. | โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) | เพื่อให้ พนักงาน และพนักงานจ้าง เทศบาล มีความรู้เบื้องต้นและมีความพร้อมเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น | -พนักงานและพนักงานจ้าง จำนวน ๕๕ คน | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | พนักงาน และพนักงานจ้างได้รับความรู้เบื้องต้นและเตรียมพร้อมเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล และรับ-ส่งผู้ป่วย | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลรางหวาย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

| ที่ | โครงการ | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ (พ.ศ.) | | | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|-----|---|--|--|-----------------|---------|---------|--|----------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| ๘. | โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มทักษะและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น | เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้าง และสมาชิกสภาเทศบาล ได้ศึกษาเรียนรู้พัฒนาทักษะหาประสบการณ์นอกสถานที่ในการปฏิบัติงาน | - ผู้บริหาร ๕ คน - สมาชิกสภาเทศบาล ๑๒ คน - พนักงาน - พนักงานจ้าง ๗๓ คน | ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้างและสมาชิกสภาเทศบาล ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น | สำนักปลัด |

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และความเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาบุคลากร

สำหรับเทศบาลตำบลรางหวาย มีข้อจำกัดตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ไม่มีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ได้จัดทำไว้
- ขาดวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการจัดการฝึกอบรมเองเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปัจจัยที่ผลักดันให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ ที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือ ผู้รับผิดชอบ (In - Charge) ที่มาจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ที่ทำหน้าที่ในการสรรหาอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงบประมาณ และเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลรางหวาย ต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วย และอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้ทราบได้ว่าแผนพัฒนาบุคลากรนั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จะต้องมีการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรทุกปี ซึ่งการติดตามและประเมินผลรายโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรนั้น คณะกรรมการกำหนดให้ใช้แบบติดตาม ดังนี้

แบบการติดตามและประเมินผลรายโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลรางหวาย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

| ที่ | โครงการ | สถานที่ ดำเนินการ | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | เป็นไป ตามแผน | ไม่เป็นไป ตามแผน | ความคุ้มค่า | ข้อเสนอแนะ | หน่วยงานที่ รับผิดชอบ |
|-----|---------|----------------------|----------|-----------------------|------------------|---------------------|-------------|------------|--------------------------|
| | | | | | | | | | |

หมายเหตุ ให้ใส่คะแนนในช่องความคุ้มค่า

คุ้มค่ามาก = ๓

ปานกลาง = ๒

น้อย = ๑

ไม่คุ้มค่า = ๐



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ
เทศบาลตำบลรางหวาย
อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี



จัดทำโดย
งานกรรเจ้ห้หน้าท้
สำนักปลัด ทต.รางหวาย
โทร. ๐๓๔-๕๔๐๙๘๔-๕ ต่อ ๑๐๔
โทรสาร ๐๓๔-๕๔๐๙๘๔-๕ ต่อ ๑๑๕
www.rangwaii.blogspot.com