



แผนพัฒนาบุคลากร  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลบัวสว่าง  
อำเภอพยุหะวานิชย์ จังหวัดสุรินทร์

โทร/โทรสาร ๐-๔๒๙๗-๓๐๑๖  
[www.buasawaang.go.th](http://www.buasawaang.go.th)

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้างในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท.จ.สกลนครกำหนด ในแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติงาน หรือห้องฝึกอบรมของเทศบาลก็ได้หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ ในการที่เทศบาลจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท.กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นของเทศบาลที่เห็นว่ามีเหมาะสมโดยเทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม หรือการพัฒนาเฉพาะด้าน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเทศบาลอาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท.จ. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเทศบาลต้องกำหนดกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลด้วย นั้น

#### ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.สกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ - ข้อ ๓๑๑ เทศบาลตำบลบัวสว่างจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลบัวสว่าง และจัดทำให้ครอบคลุมทั้งฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี

คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลให้สามารถปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถสนองนโยบายของรัฐ ผู้บริหาร และความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

## **๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรเทศบาล**

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีดังนี้

### **วัตถุประสงค์**

๑) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในหน้าที่เฉพาะตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ

๒) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่ง มีทัศนคติ และค่านิยมที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖) เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลบัวสว่าง

### **เป้าหมายการพัฒนา**

๑) คณะบริหารเทศบาลตำบลบัวสว่างทุกคน

๒) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบัวสว่างทุกคน

๓) พนักงานเทศบาลตำบลบัวสว่าง/พนักงานครูเทศบาลตำบลบัวสว่างทุกคน

๔) พนักงานจ้างเทศบาลตำบลบัวสว่างทุกคน

## **๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล**

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบัวสว่าง ได้ให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ๑ ครั้ง หรือตามที่บุคลากรต้องการและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดดังนี้

(๑) หลักและวิธีปฏิบัติราชการ และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลตำบลบัวสว่าง ร่วมกับ ก.ท.จ.สกลนคร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นดำเนินการโดยวิธีใดวิธีหนึ่งโดยพิจารณาตามความเหมาะสมดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอบงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบัวสว่าง มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรของเทศบาลอย่างชัดเจน ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

#### ๔. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้อง ศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

##### จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. เทศบาลตำบลบัวสว่างจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๙. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งาน ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

๑๑. เทศบาลตำบลบัวสว่างจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

๑๒. บุคลากรในเทศบาลตำบลบัวสว่างมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

##### จุดอ่อน

๑. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๒. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๓. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๔. เทศบาลตำบลบัวสว่างไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๕. เทศบาลตำบลบัวสว่างไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๖. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๗. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ

๘. พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
๙. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๑๐. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุก และไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

๑๑. เทศบาลตำบลบัวสว่างขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๒. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๓. เทศบาลตำบลบัวสว่างให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๔. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๕. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๑๖. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๑๗. เทศบาลตำบลบัวสว่างขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

#### โอกาส

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานโดยการศึกษาดูงาน
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การ บริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำเป็นความเข้าใจกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น

#### อุปสรรค

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวาง อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีงบประมาณอย่างจำกัด
๕. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยกแก่การทำงานร่วมกัน

## ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาสามปี

### ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวทางการพัฒนา

๑.๑ การจัดการศึกษาและการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

๑.๒ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๑.๓ การสงเคราะห์การส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ

ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ยากจน

๑.๔ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค

๑.๕ การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว

๑.๖ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ เกษตรกรรม แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากิจการประกอบอาชีพ

๒.๒ การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๓ การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ พัฒนาการผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์

### ๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา

๓.๑ จัดให้มีส่งเสริมและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

๓.๒ การอนุรักษ์ฟื้นฟู และบำบัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ

### ๔) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี

๔.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค

๔.๒ การจัดทำผังเมือง

๔.๓ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๔ การบริการประชาชน

๔.๕ การแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

๔.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการทางสังคม

๔.๗ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น

๔.๘ การจัดหาและพัฒนารายได้

๔.๙ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

.....

## บทที่ ๒

### ๑. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

#### ๑.๑ การเตรียมการและการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเทศบาล โดยศึกษาวิเคราะห์จากบุคลากรในสังกัดว่าตำแหน่งใด และระดับใดสมควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามที่เทศบาลกำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านการความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรเทศบาล และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

#### ๑.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาต้องการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่จะต้องได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม เช่น การให้ความรู้เพิ่มเติม การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมหรือการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องได้รับการพัฒนาได้หลายวิธี โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา กับหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานราชการอื่นที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบัวสว่าง

#### ๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น

#### ๒. การดำเนินการ/วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรที่มีความรู้เฉพาะด้านมาดำเนินการ และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรม
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ฯลฯ

### ๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบและติดตามและประเมินผล มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

#### ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของเทศบาลตำบลบัวสว่าง	- ผู้บริหารเทศบาล - ปลัดเทศบาล - หัวหน้าส่วนราชการ - หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
๒. พิจารณาว่า ณ จุดใดของหน่วยงานที่สมควรต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากบุคลากรของเทศบาล	- ผู้บริหารเทศบาล - หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากรในเทศบาล
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องต่อผู้บริหารเพื่อให้พิจารณาสั่งการ	- หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมและจัดลำดับ ความสำคัญก่อน - หลัง	- หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
๕. จัดส่งบุคลากรไปอบรมและจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- ผู้บริหารเทศบาล - หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่ได้วางแผนไว้ข้างต้น	- หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ - ผู้เข้ารับการอบรม
๗. รายงานผลการรับการพัฒนา	- ผู้เข้าอบรม
๗. รายงาน/ประเมินผล	- หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่



## บทที่ ๓

## แนวทางพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบัวสว่างได้มีการให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกตำแหน่ง และทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบัวสว่าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ตีมีคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงานหรือปฏิบัติในตำแหน่งที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการและตำแหน่งต่างๆ ของเทศบาลตำบลบัวสว่าง ดังนี้

## สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

๑. นักบริหารงานทั่วไป
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. นักทรัพยากรบุคคล
๔. นักวิชาการศึกษา
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. นักจัดการงานทั่วไป
๗. นักวิชาการสาธารณสุข
๘. เจ้าพนักงานธุรการ

พนักงานจ้าง

๙. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล
๑๒. ผู้ช่วยสัตวแพทย์
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๑๔. พนักงานขับรถยนต์
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก
๑๖. คนงานทั่วไป
๑๗. ยาม
๑๘. ภารโรง
๑๙. พนักงานประจำรถขยะ
๒๐. พนักงานขับรถดับเพลิง
๒๑. พนักงานดับเพลิง

### กองคลัง ประกอบด้วย

#### พนักงานเทศบาล

๑. นักบริหารงานคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ

#### พนักงานจ้าง

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

### กองช่าง ประกอบด้วย

#### พนักงานเทศบาล

๑. นักบริหารงานช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ

#### พนักงานจ้าง

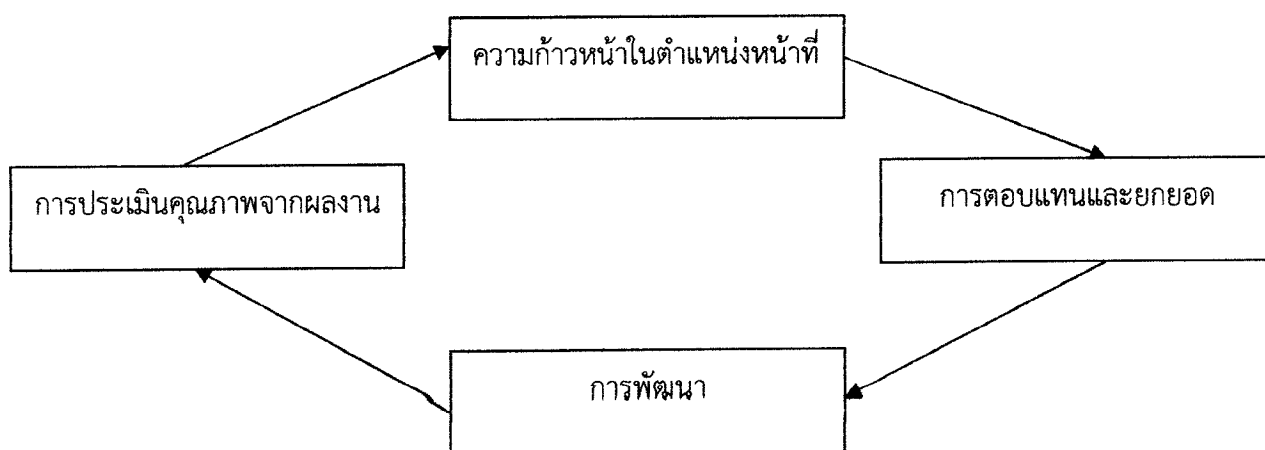
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๕. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ
๗. คนงานเครื่องสูบน้ำ

### หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

#### พนักงานเทศบาล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะต้องเริ่มจากเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจนถึงสิ้นสุดวาระในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างต้องได้รับการประกันคุณภาพ อาจแยกได้เป็น ๔ องค์ประกอบตามวงจร ดังนี้



๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ตั้งแต่ได้รับการบรรจุใหม่ ตลอดช่วงอายุของการรับราชการ ซึ่งการพัฒนาอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น เทศบาลต้องสนับสนุนให้มีการพัฒนาและลงทุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

๒. การประเมินคุณภาพ จากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม ในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมการประเมินแบบมีส่วนร่วม

๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน จะต้องเป็นไปตามการประเมินผลคุณภาพงาน ถ้าหากคุณภาพออกมาดี ควรได้รับผลตอบแทนในทางที่ดีขึ้น หากไม่เป็นที่พอใจให้ปรับเปลี่ยนงานที่หนักกว่าหรือกลับไปพัฒนาใหม่

๔. การตอบแทนและยกย่อง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง กับผลงานหรือคุณภาพงานที่ทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม เป็นการปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลรวมถึงเป็นที่ยอมรับจากประชาชนทั่วไป

## บทที่ ๔

### หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร

#### หลักสูตรการพัฒนา

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับการงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอันเป็นการรองรับการพัฒนาระบบคุณภาพของเทศบาลตำบลบัวสว่าง ฝ่ายบริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และจริงจังจึงได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบัวสว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไว้ ดังนี้

**เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ** (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลรวมถึงตัวบุคคลในการจ้างเหมาบริการ) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๒ วัน/คน/ปี

**ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง** (หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาลระดับหัวหน้างาน) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๕ วัน/คน/ปี

**ผู้บังคับบัญชาระดับสูง** (คณะผู้บริหาร ปลัดเทศบาล) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๕ วัน/คน/ปี

เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว เทศบาลตำบลบัวสว่าง ได้จัดให้มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๒ ทาง คือ

ก) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ในการสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรม พัฒนาความรู้ และทักษะเฉพาะตำแหน่ง และความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง

ข) การฝึกอบรม ในระดับต่างๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับระดับบริหาร รายละเอียด ดังนี้

หลักสูตร	ระยะเวลาอบรม (วัน/สัปดาห์)	หมายเหตุ
๑. หลักสูตรนักบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔ สัปดาห์	
๒ หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง (นักบริหารงานทั่วไป, นักบริหารงานคลัง, นักบริหารงานช่าง)	๔ สัปดาห์	
๓ หลักสูตรกลยุทธ์การพัฒนาเทคนิค	๓ วัน	
๔ หลักสูตรการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔ วัน	
๕ หลักสูตรเกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล	๒ วัน	
๖ หลักสูตร ๕ ส และความปลอดภัย	๒ วัน	
๗ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารเปลี่ยนแปลง		

๒. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับระดับกลาง มีรายละเอียด ดังนี้

หลักสูตร	ระยะเวลาอบรม (วัน/สัปดาห์)	หมายเหตุ
๑ หลักสูตร ๕ ส	๒ วัน	
๒ หลักสูตรศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งพนักงานเทศบาล	๒-๔ สัปดาห์	
๓ หลักสูตรเพื่อพัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างาน	๕ วัน	
๔ หลักสูตรการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔ วัน	
๕ หลักสูตรเกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล	๒ วัน	
๖ หลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร	๓-๕ วัน	
๗ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ		

๓. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับระดับปฏิบัติ มีรายละเอียด ดังนี้

หลักสูตร	ระยะเวลาอบรม (วัน/สัปดาห์)	หมายเหตุ
๑ หลักสูตร ๕ ส	๒ วัน	
๒ หลักสูตรความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	๑-๓ สัปดาห์	
๓ หลักสูตรเพื่อพัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงาน	๓-๕ วัน	
๔ หลักสูตรการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔ วัน	
๕ หลักสูตรเกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล	๒ วัน	
๖ หลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร	๓-๕ วัน	
๗ หลักสูตรการใช้เครื่องใช้สำนักงานสมัยใหม่/การบำรุงรักษา		
๘ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำงานเป็นทีม การสำนึกดีต่อองค์กร		

## วิธีการดำเนินการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้น จะใช้วิธีการใน ๔ ลักษณะ คือ

- ๑) การฝึกอบรมโดยเทศบาลตำบลบัวสว่าง ดำเนินการเอง ซึ่งอาจใช้วิทยากรจากภายในหรือภายนอก
- ๒) การส่งบุคลากรของเทศบาลไปรับการฝึกอบรมจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือจากความร่วมมือระหว่างกรม กับส่วนราชการอื่น
- ๓) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (ON THE JOB TRAINING)
- ๔) การปฐมนิเทศ (ORIENTATION) ซึ่งกำหนดให้บุคลากรทุกคนของเทศบาลต้องได้รับการปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงาน ในเรื่องเกี่ยวกับ ความรู้เกี่ยวกับเทศบาล ผู้บริหาร ระเบียบวัฒนธรรมของราชการ ข้อปฏิบัติเรื่องความปลอดภัย บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ การมาทำงาน และสวัสดิการ เป็นต้น

## บทที่ ๕

### การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

การดำเนินการตรวจสอบติดตามและประเมินผล คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบัวสว่าง ได้ปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ.สกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดยได้กำหนดระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

- ๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการรายงานผลการพัฒนาพร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในเทศบาลทราบ
- ๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

### การประเมินผลการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

๑. การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีเทศบาลจัดฝึกอบรมเองทุกครั้ง
๒. การให้มีการบันทึกผลการฝึกอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาในการปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรของเทศบาล
๓. ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ภายนอกองค์กร

### ตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากรของเทศบาลตำบลบัวสว่าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร/คน/ปี
๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลบัวสว่าง ได้รับการพัฒนาตรงตามสายงานตามมาตรฐานตำแหน่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๓. บุคลากรของเทศบาลตำบลบัวสว่าง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาปฏิบัติราชการรายบุคคล

\*\*\*\*\*