



ประกาศเทศบาลตำบลคลองพน

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ (ก.ท.จ.กระบี่) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลคลองพน จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากรแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

พิเชษฐ์ คีตรอบ

(นายพิเชษฐ์ คีตรอบ)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน



# แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
เทศบาลตำบลคลองพน อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔</b>
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองพน	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลคลองพนจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙
๒.๕ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองพน	๑๒
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๔
๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองพน	๑๔
๒.๙ โครงสร้างอายุบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี	๑๖
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๑๗</b>
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน	๑๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน	๑๘
๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน	๒๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๒๑
๓.๖ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพนตามหลักสูตรสายงาน	๒๒
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๒๔</b>
๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)	๒๔
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๔
๔.๓ ค่านิยม	๒๔
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๕
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๓๗</b>
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๗
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๗
๕.๓ บทสรุป	๓๘

## สารบัญ



## ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐ และยุทธศาสตร์ชาติ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็น เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

เทศบาลตำบลคลองพน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

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

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน



ส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ้องค์การได้อย่างเหมาะสม

๕) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สรุปสาระสำคัญได้ว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลคลองพน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองพน มีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองพนมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองพน สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลคลองพน ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร โดยเทศบาลตำบลคลองพน เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาโดยเทศบาลตำบลคลองพน จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล โดยเทศบาลตำบลคลองพน กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาของเทศบาลตำบลคลองพน และการวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีถัดไป



## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองพน

เทศบาลตำบลคลองพน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะและบริหารจัดการภายใต้ระเบียบ กฎหมายที่กำหนด เพื่อให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานยังมีกฎหมาย ระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น รวมทั้งในการบริหารจัดการของเทศบาลยังมีกฎหมาย ระเบียบฯ ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๕ ตลอดจน การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง เป็นการสร้างมาตรฐานในการดำรงชีวิต การกินดี อยู่ดี ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยคำนึงถึงความสะดวกคล้อย กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของคณะผู้บริหาร

จากการพิจารณาหน้าที่และความรับผิดชอบจากกฎหมาย ระเบียบข้างต้น สามารถวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสาธารณูปการ สาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๗) การผังเมือง และการควบคุมอาคาร
- (๘) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

#### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดกิจกรรมซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ





## และสิ่งปฏิบัติ

- (๔) การให้มีและบำรุงสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (๕) การให้มีและบำรุงสถานพิทักษ์และรักษาคนไข้ โรงพยาบาล
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๗) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย
- (๘) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๙) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๐) การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

## ดังนี้

## ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

## สาธารณสุขสถานอื่นๆ

## ในชีวิตและทรัพย์สิน

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิงและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย
- (๗) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

## เกี่ยวข้องกับ ดังนี้

## ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การจัดให้มีตลาด
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๔) การส่งเสริม การมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การบำรุงรักษาและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และเทศพาณิชย์

## เกี่ยวข้องกับ ดังนี้

## ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย



- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ดังนี้

#### ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการศึกษา และการให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

#### ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การสนับสนุนสภาท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนและช่วยเหลือส่วนราชการในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การจัดเก็บและพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) งานทะเบียนราษฎร
- (๕) การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

#### ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลคลองพนจะดำเนินการ

จากวิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคลองพน

“คลองพนเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง”

เพื่อให้การพัฒนาเทศบาลตำบลคลองพน นำไปสู่วิสัยทัศน์ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาและภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองพน ดังนี้

##### ภารกิจหลัก

๑. มุ่งเน้นการพัฒนา ปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัย รวมไปถึงการจัดหาน้ำสะอาดสำหรับการอุปโภคบริโภคให้เพียงพอ
๒. การส่งเสริมด้านการสาธารณสุข เฝ้าระวัง ป้องกัน และระงับโรคติดต่อ การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมการคัดแยกขยะในครัวเรือน
๓. การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนด้านการประกอบอาชีพ การศึกษา กีฬา นันทนาการ รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ



### ภารกิจรอง

๑. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน สร้างความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างทั่วถึง
๒. การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นตามขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ชักพระ ลอยกระทง เป็นต้น
๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การเมืองการปกครอง การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ เป็นต้น
๔. การบริหาร จัดการการศึกษาก่อนวัยเรียนและปฐมวัยให้มีคุณภาพ
๕. รณรงค์การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลคลองพน ได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ผ่านระบบออนไลน์ (google form) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพน อันจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อนำมาวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ๖๓ ราย รายละเอียดมีดังนี้

#### ตอนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

##### ❖ เพศ

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| ๑. ชาย จำนวน ๓๑ ราย  | คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๐ |
| ๒. หญิง จำนวน ๓๒ ราย | คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๐ |

##### ❖ ช่วงอายุ

- |                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑. ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๒ ราย     | คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๘  |
| ๒. ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๕ ราย    | คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๐ |
| ๓. ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๒๑ ราย    | คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๔ |
| ๔. ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๕ ราย | คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖๘ |

##### ❖ การศึกษา

- |                                   |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| ๑. ระดับมัธยมตอนต้น จำนวน ๔ ราย   | คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๔  |
| ๒. ระดับมัธยมตอนปลาย จำนวน ๑๓ ราย | คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๓ |
| ๓. ปวช. จำนวน ๓ ราย               | คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๖  |
| ๔. ปวส. จำนวน ๕ ราย               | คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๔  |
| ๕. อนุปริญญา จำนวน - ราย          |                     |
| ๖. ปริญญาตรี จำนวน ๒๕ ราย         | คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖๘ |
| ๗. ปริญญาโท จำนวน ๑๓ ราย          | คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๔ |
| ๘. ปริญญาเอก จำนวน - ราย          | คิดเป็นร้อยละ ๐     |



## ❖ ประเภทตำแหน่ง

๑. คณะผู้บริหาร จำนวน ๕ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๔
๒. สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐๕
๓. บริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๘
๔. อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๘ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐
๕. พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๒
๖. วิชาการ จำนวน ๗ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑
๗. ททั่วไป จำนวน ๔ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๕
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗
๙. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๘

## ❖ สังกัด

๑. สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑๔ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๓
๒. กองคลัง จำนวน ๖ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๔
๓. กองช่าง จำนวน ๕ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๗
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๗ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๓
๕. กองการศึกษา จำนวน ๑๔ ราย	คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๓

## ตอนที่ ๒ ความต้องการในการพัฒนาพนักงาน

## ❖ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานที่ต้องการได้รับการพัฒนา

๑. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑
๒. ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕
๓. ทักษะการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชัน สำหรับการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒
๔. พ.ร.บ.และกฎหมายพื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕
๕. หลักสูตรการพัฒนาผลการเรียนการสอน/ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓
๖. หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของสถาบันพัฒนาพนักงานท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑

## ❖ หลักสูตรทักษะทางวิชาชีพ/โปรแกรมตามสายงานที่ต้องการได้รับการพัฒนา

๑. ภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓
๒. การบริหารความเสี่ยง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘
๓. การสร้างและพัฒนาทีมงานสู่ความสำเร็จ (Team work) คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘
๔. การจัดกิจกรรม สำหรับเด็กปฐมวัย คิดเป็นร้อยละ ๐.๓

## ❖ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลที่ต้องการได้รับการพัฒนา

๑. เทคนิคการพูด การสื่อสารและการประสานงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๕
๒. การสร้างทักษะในการนำเสนอ คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔



- ๓. การพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕
- ๔. การพูดในที่สาธารณะ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒

❖ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการได้รับการพัฒนา

- ๑. การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ ๕๔
- ๒. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗
- ๓. การรักษาระเบียบวินัยของพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ ๔๖
- ๔. การนำหลักศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒

❖ การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการได้รับการพัฒนา

- ๑. ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ ๘๗
- ๒. ภาษาจีน คิดเป็นร้อยละ ๓๖

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

- ๑. ขอให้มีการอบรมและศึกษาดูงาน
- ๒. ควรจัดโครงการอบรมให้กับบุคลากรอย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง
- ๓. จัดอบรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะในด้านการให้บริการประชาชน
- ๕. ต้องการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญและสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

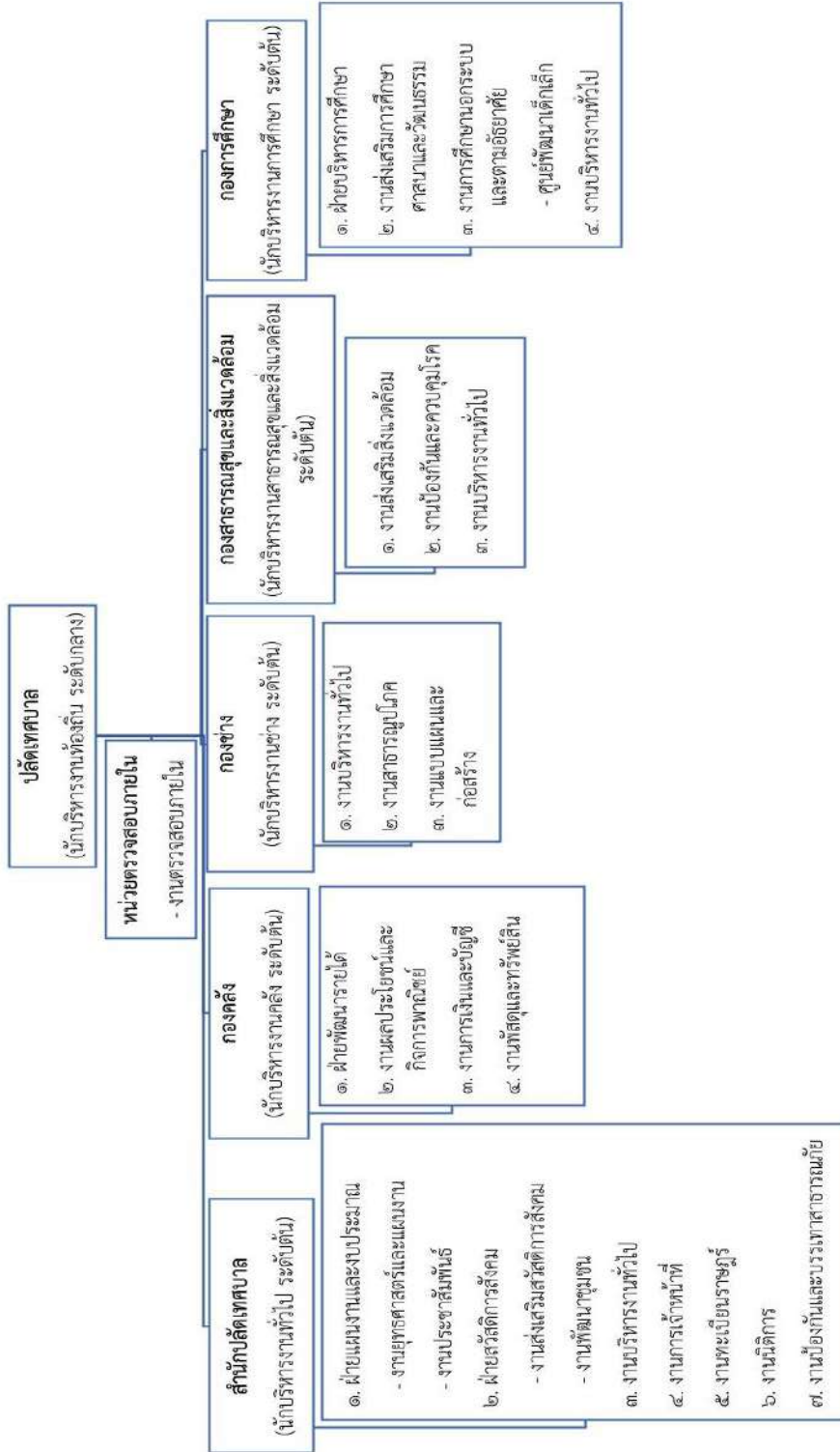
การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ปรากฏดังนี้

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน</li> <li>๒. บุคลากรมีจิตบริการ</li> <li>๓. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร</li> <li>๔. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและบรรยากาศดี</li> <li>๕. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</li> <li>๖. บุคลากรรุ่นใหม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๗. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกความสะดวกทั่วถึง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดฐานข้อมูลที่ยอมรับนับถือ</li> <li>๒. ทำงานแทนกันไม่ได้</li> <li>๓. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน</li> <li>๔. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร</li> <li>๕. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร</li> <li>๖. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน</li> </ul>



โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. เทศบาลตำบลคลองพนให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม</p> <p>๔. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานนอกอย่างดี</p> <p>๕. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. บุคลากรภายนอกไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง</p> <p>๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อมไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง</p> <p>๔. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ</p> <p>๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณไปด้วย</p>

๒.๕ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	๑	-	๑๓	๖	๕	๗	๑๔	๕๖
ว่าง	-	๑	๒	๑	๑	๑	๑	๗
รวม	๑	๑	๑๕	๗	๖	๘	๑๕	๕๓

หมายเหตุ : เทศบาลตำบลคลองพนไม่มีลูกจ้างประจำ



## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองพน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคลองพน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ปลัดเทศบาล</b> (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถพยาบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพน

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๑	๑	๗	๑๑	-	๒๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๖	-	-	๖
พนักงานจ้าง	๕	๓	๒	๑๐	-	-	๒๐
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๔</b>	<b>๓</b>	<b>๒๓</b>	<b>๑๑</b>	<b>๐</b>	<b>๔๖</b>
คิดเป็นร้อยละ	๑๐.๘๗	๘.๗๐	๖.๕๒	๕๐.๐๐	๒๓.๙๑	๐	๑๐๐

## ๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองพน

เทศบาลตำบลคลองพนได้วิเคราะห์สายงานของบุคลากร เพื่อให้การวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การจัดสัดส่วนในการพัฒนา เป็นไปด้วย ความเหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส การคำนึงถึงเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณ ของเทศบาลฯ ด้วย แสดงข้อมูลการจำแนกสายงานได้ดังนี้



บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗) นักวิชาการสุขาภิบาล ๘) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**๒.๙ โครงสร้างอายุบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง**

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน จำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

**ตารางแสดงช่วงอายุของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน**

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๖๐
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	๔	๑	-	๗	๔๖.๒๙
วิชาการ	-	-	-	๒	๑	๑	๑	๑	๖	๔๕
ทั่วไป	-	-	-	-	๑	๒	๒	-	๕	๔๖.๖๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๑	๒	๑	๔	๑	๑	๑๐	๔๔.๔๐
พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๓	๓	๒	๓	๓	๑๖	๔๔.๓๘
<b>รวม</b>	-	๑	๒	๗	๘	๑๓	๘	๖	๔๕	๔๗.๗๘
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	-	๒.๒๒	๔.๔๔	๑๕.๕๖	๑๗.๗๘	๒๘.๘๙	๑๗.๗๘	๑๓.๓๓	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลคลองพน วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
รวม		๑	-	-	๑



## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ ทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลคลองพน กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพน จำนวน ๕๒ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพนแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพนให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแต่ละประเภทแต่ละ



สายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

(๖) หลักสูตรด้านดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็น ประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด



สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็น การเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์



ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี





(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลคลองพน จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



### ๓.๖ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพนตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลคลองพน ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสรุปข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ (วันที่ดำรงตำแหน่ง)
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายอำนาจ สงบุตร	ปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๒	-	-	-	๒๕ พ.ค. ๒๕๔๒
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>										
๒	นางมะลิ ภูพรประเสริฐ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	-	-	-	๑ เม.ย. ๒๕๖๐
๓	นางกนกกาญจน์ ระยารักษ์	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๒๗	-	-	-	๑ ต.ค. ๖๑
๔	นางสาววัชราวลี แก้วปักษา	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	- ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	๓ ม.ค. ๒๕๖๖
๕	นายชาญวิทย์ คันธิก	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	๑ ส.ค. ๒๕๕๗
๖	นายสุรินทร์ พลูหนึ่ง	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	๑ ต.ค. ๒๕๕๙ (เกษียณปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)
๗	นางสาวอรรรณ พุดเล็ก	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต / ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารรัฐกิจและกฎหมาย)	๑๒ ปี ๙ เดือน	การศึกษาอบรมและสัมมนาหลักสูตรนิติกร (รุ่นที่ ๒๕)	-	-	-	๑ พ.ย. ๒๕๕๓
๘	นางสาววิชาภรณ์ ลีลาสุวานนท์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. การตลาด	๑๖ ปี ๙ เดือน	-	+๑	-	-	๑ ต.ค. ๒๕๔๙
๙	นายพิริยะ คำทอง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	๑ ม.ค. ๒๕๕๙
<b>กองคลัง (๐๔)</b>										
๑๐	นางสาววนิดา ชุมทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๓๘	-	-	-	๔ มี.ค. ๒๕๕๖
๑๑	นางสาวชัชชญา ขุนราชเสนา	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	- ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๘๔	-	-	-	๑ ธ.ค. ๒๕๖๕



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ (วันที่ดำรงตำแหน่ง)
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒	นางสาววรารมภ์ ชาวแก้ว	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บัญชีบัณฑิต	๑๒ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-	๑ ก.พ. ๒๕๕๔
<b>กองช่าง (๑๕)</b>										
๑๓	นายวรวิทย์ หัวแหลม	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๙	-	-	-	๑ เม.ย. ๒๕๕๖
๑๔	นางสาววีชรพรรณ เบ็ญเสริญ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ครุศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	๒ ต.ค. ๒๕๕๗
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>										
๑๕	นางสาวพนิดา หัวแหลม	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	- ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๑	๑ ก.พ. ๒๕๖๖
๑๖	นางสุวณี กิจจิตร	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	๑ ธ.ค. ๒๕๕๗
<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>										
๑๗	นางโสภิส การแข็ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๔	-	-	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๑
๑๘	นางสาวศศิมนต์ภักดิ์ อักษรเวช	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	๓ ต.ค. ๒๕๖๕
๒๙	นางสาววัลรัตน์ สุวัฒน์พันธ์	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	๒๓ เม.ย. ๒๕๕๐
รวม							๔	๓	๓	



## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การพัฒนาคูบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคูบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

“บุคลากรมีคุณธรรม พร้อมพัฒนาองค์ความรู้ มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน
๒. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะ การใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
๓. เสริมสร้างบุคลากรสู่การเรียนรู้อย่างยั่งยืน และพัฒนาคูบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ
๔. พัฒนาพนักงานให้ได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมทั้งให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

### ๔.๓ ค่านิยม

เพื่อให้ค่านิยมของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคลองพน สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เทศบาลตำบลคลองพนจึงยึดหลักค่านิยมกลางของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น ดังนี้

“มีอออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคูบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพนให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็น คนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบวิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อพัฒนาคูบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจ และตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อ บริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนาคูบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ให้มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นที่จะ เป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและ ปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคลองพน เพื่อให้มีความพร้อมใน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของ



หน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนानุเคราะห์ให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนานุเคราะห์

ยุทธศาสตร์การพัฒนานุเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคลองพน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนานุเคราะห์ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนานุเคราะห์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงไทยแลนด์ ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนานุเคราะห์ตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล											
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน											
ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ค่าเป้าหมายประจำปี			ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	- เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต	๖๐	๖๐	๖๐	✓ ๑๐๐,๐๐๐	✓ ๑๐๐,๐๐๐	✓ ๑๐๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๐	- บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการธนาคารความดี	- เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานและ บริการประชาชน	๑	๑	๑	✓ ๑๐,๐๐๐	✓ ๑๐,๐๐๐	✓ ๑๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกอย่างน้อย ๑ คน	- บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ บริการประชาชน	สำนักปลัดฯ



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล											
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน											
ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ค่าเป้าหมายประจำปี			ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓	โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล	๖๐	๖๐	๖๐	✓ ๑๐,๐๐๐	✓ ๑๐,๐๐๐	✓ ๑๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ร้อยละ ๘๕	- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถใช้มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแนวทางการปฏิบัติ	สำนักปลัดฯ
๔	โครงการธรรมนำสุข	- เพื่อพัฒนาและยกระดับจิตใจของบุคลากร ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และบริการประชาชน	๓๐	๓๐	๓๐	✓ ๓๐,๐๐๐	✓ ๓๐,๐๐๐	✓ ๓๐,๐๐๐	- จำนวนกิจกรรมที่จัดอย่างน้อย ๓ กิจกรรม/ปี	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และบริการประชาชน	กองการศึกษา



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล											
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน											
ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ค่าเป้าหมายประจำปี			ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	โครงการบริการประชาชน ด้วยใจ (Service Mind)	- เพื่อให้บุคลากรใน สังกัดเทศบาลตำบล คลองพน มีจิตสำนึกที่ดี ในการบริการประชาชน ตระหนักถึงความสำคัญ ของการให้บริการ ประชาชน	๒๐	๓๐	๔๐	✓ ๒๐,๐๐๐	✓ ๒๐,๐๐๐	✓ ๒๐,๐๐๐	- ประชาชนมีความพึง พอใจในการบริการของ เทศบาลตำบลคลอง พน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	- บุคลากรมี จิตสำนึกในการ บริการประชาชน	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการส่งเสริม การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อป้องกัน การทุจริต	- เพื่อให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล มีจิตสำนึกและ ตระหนักต่อการป้องกัน และต่อต้านการทุจริต	๖๐	๖๐	๖๐	✓ ๒๐๐,๐๐๐	✓ ๒๐๐,๐๐๐	✓ ๒๐๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรที่ได้ เข้ารับการอบรม/ ศึกษาดูงาน และ บุคลากรที่ได้รับการ อบรมกับหน่วยงาน ภายนอก คิดเป็นร้อยละ ๗๐	- บุคลากรนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ห่างไกลการทุจริต	สำนักปลัดฯ





ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล											
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน											
ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ค่าเป้าหมายประจำปี			ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพน มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๖๐	๖๐	๖๐	✓ ๕๐,๐๐๐	✓ ๕๐,๐๐๐	✓ ๕๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๐	- บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพน มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดฯ
๔	โครงการรวมพลังป้องกันและปราบปรามการทุจริต	- เพื่อป้องกันการทุจริตที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	✓ ๑๐๐,๐๐๐	✓ ๑๐๐,๐๐๐	✓ ๑๐๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรม อย่างน้อยส่วนราชการละ ๑ คน	- การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	ทุกส่วนราชการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรสู่การเปลี่ยนแปลงไทยแลนด์ ๔.๐											
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)											
ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ค่าเป้าหมายประจำปี			ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน	- เพื่อให้บุคลากรได้นำเสนอข้อราชการปัญหา แนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ - เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน (พี่สอนน้อง)	๖๐	๖๐	๖๐	✓ ๒๐,๐๐๐	✓ ๒๐,๐๐๐	✓ ๒๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรเข้าร่วมการประชุมคิดเป็นร้อยละ ๘๐	- บุคลากรนำเสนอปัญหาในการปฏิบัติงาน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง	๒	๓	๔	✓ ๕๐,๐๐๐	✓ ๕๐,๐๐๐	✓ ๕๐,๐๐๐	- ส่วนราชการจัดทำคู่มือ/แผ่นพับ/เอกสารเผยแพร่ความรู้ภายในองค์กร (KM) อย่างน้อย ส่วนราชการละ ๑ เรื่อง	- ทุกส่วนราชการมีคู่มือ/เอกสารเผยแพร่ความรู้ภายในองค์กร	ทุกส่วนราชการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรสู่การเปลี่ยนแปลงไทยแลนด์ ๔.๐											
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต											
ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ค่าเป้าหมายประจำปี			ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ภายใต้แนวคิด “พนักงานเทศบาล ยุค ๔.๐”	- เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ของรัฐบาล	๑๐	๑๐	๑๐	✓ ๒๐๐,๐๐๐	✓ ๒๐๐,๐๐๐	✓ ๒๐๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรม อย่างน้อยส่วนราชการละ ๒ คน	- บุคลากรมีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพรองรับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ของรัฐบาล	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสู่เทศบาลดิจิทัล	- เพื่อปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์	๑๐	๑๐	๑๐	✓ ๒๐๐,๐๐๐	✓ ๒๐๐,๐๐๐	✓ ๒๐๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรม อย่างน้อยส่วนราชการละ ๒ คน - ระบบเทคโนโลยีที่ได้จัดทำ/ปรับปรุงและพัฒนา อย่างน้อย ๑ ระบบ	- การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้ทันต่อยุคที่เปลี่ยนแปลง	สำนักปลัดฯ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)											
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน											
ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ค่าเป้าหมายประจำปี			ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	โครงการอบรมปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่	- เพื่อให้พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๒	๒	๒	✓ ๕๐,๐๐๐	✓ ๕๐,๐๐๐	✓ ๕๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	- พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการอบรม/ศึกษาดูงานผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารงานท้องถิ่น ให้แก่คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากรในหน่วยงาน	๔๐	๔๐	๔๐	✓ ๕๐๐,๐๐๐	✓ ๕๐๐,๐๐๐	✓ ๕๐๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม และศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐	- คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารงานท้องถิ่น	สำนักปลัดฯ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)											
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน											
ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ค่าเป้าหมายประจำปี			ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓	โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> <li>- เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน</li> </ul>	๒	๓	๔	✓ ๕๐๐,๐๐๐	✓ ๕๐๐,๐๐๐	✓ ๕๐๐,๐๐๐	- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	- บุคลากรมีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่และได้รับการพัฒนาทักษะสอดคล้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน	สำนักปลัดฯ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)											
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ											
ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ค่าเป้าหมายประจำปี			ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้าง	- เพื่อให้พนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พึงได้รับตามกฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒๐	๒๐	๒๐	✓ ๓๐,๐๐๐	✓ ๓๐,๐๐๐	✓ ๓๐,๐๐๐	- จำนวนพนักงานจ้างที่เข้ารับการอบรมคิดเป็นร้อยละ ๗๐	- พนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พึงได้รับ	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการเสริมสร้างสานสัมพันธ์	- เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน	๖๐	๖๐	๖๐	✓ ๓๐,๐๐๐	✓ ๓๐,๐๐๐	✓ ๓๐,๐๐๐	- จัดกิจกรรมอย่างน้อย ๑ กิจกรรม/ปี	- บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	สำนักปลัดฯ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)											
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ											
ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ค่าเป้าหมายประจำปี			ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓	โครงการสุขภาพดี วิถีใหม่ ลดเสียง ลดโรค	- เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ห่างไกลโรคร้ายไข้เจ็บ	๖๐	๖๐	๖๐	✓ ๕๐,๐๐๐	✓ ๕๐,๐๐๐	✓ ๕๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๗๐ - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ ปีละ ๑ ครั้ง	- บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ห่างไกลโรคร้ายไข้เจ็บ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔	โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน	- เพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น - บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและสถานที่ทำงานเพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย	๖๐	๖๐	๖๐	✓ ๑๐,๐๐๐	✓ ๑๐,๐๐๐	✓ ๑๐,๐๐๐	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๐	- บุคลากร ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สบาย สุขลักษณะ และสร้างนิสัย)	ทุกส่วนราชการ



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองพน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๘	๘	๘	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงไทยแลนด์ ๔.๐	๔	๔	๔	๔๗๐,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาศูนย์ตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)	๗	๗	๗	๑,๑๗๐,๐๐๐	๑,๑๗๐,๐๐๐	๑,๑๗๐,๐๐๐	
รวม		๑๙	๑๙	๑๙	๒,๑๖๐,๐๐๐	๒,๑๖๐,๐๐๐	๒,๑๖๐,๐๐๐	



## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคลองพน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลคลองพนทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน                                       | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดเทศบาล   | เป็นกรรมการ             |
| ๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                               | เป็นกรรมการ             |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีตำบลคลองพนเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลคลองพน

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพนต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน



๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพนที่ได้รับการพัฒนาประจำปี เป้าหมายร้อยละ ๘๐

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด กระทั่งตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



