

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนานั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาต่อไป

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
อำเภอเสวี จังหวัดชุมพร

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๖
- อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๑
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๒๑
- การดำเนินการพัฒนา	๒๑
- การติดตามและประเมินผล	๒๑
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	๒๒
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๓
- วิธีการพัฒนา	๒๓
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	๒๔
- โครงการตามแผนการพัฒนาบุคลากร	๒๗
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๒๙
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

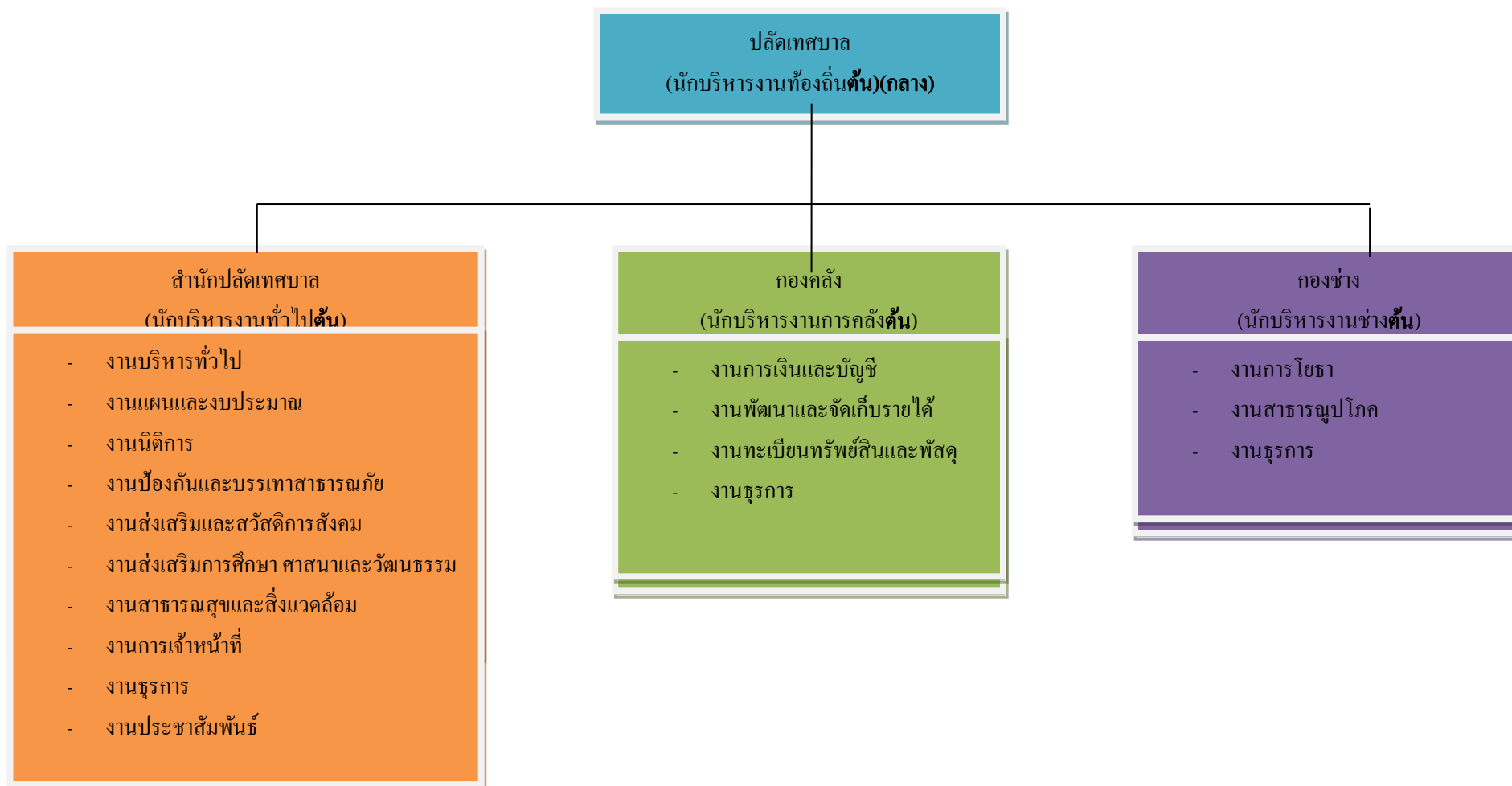
หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดย..อปท... ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หาก..อปท....มีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ..อปท....ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ อปท.ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณีกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่..อปท....พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้..อปท....สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้ด้วย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. และ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณี ร่วมกับ อปท.ต้นสังกัด หรืออปท.ต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน...จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้..อปท.จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน..... มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

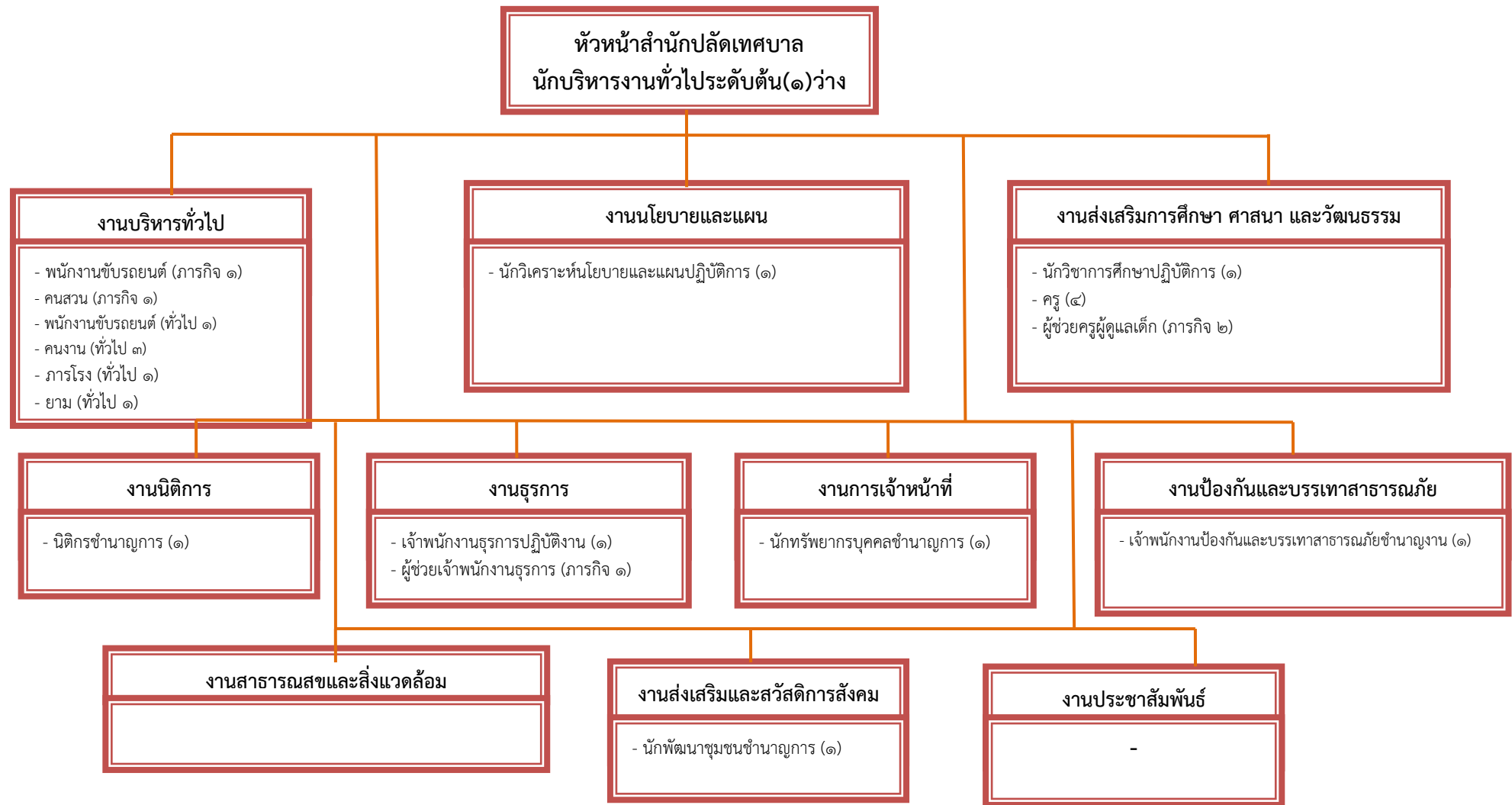
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒



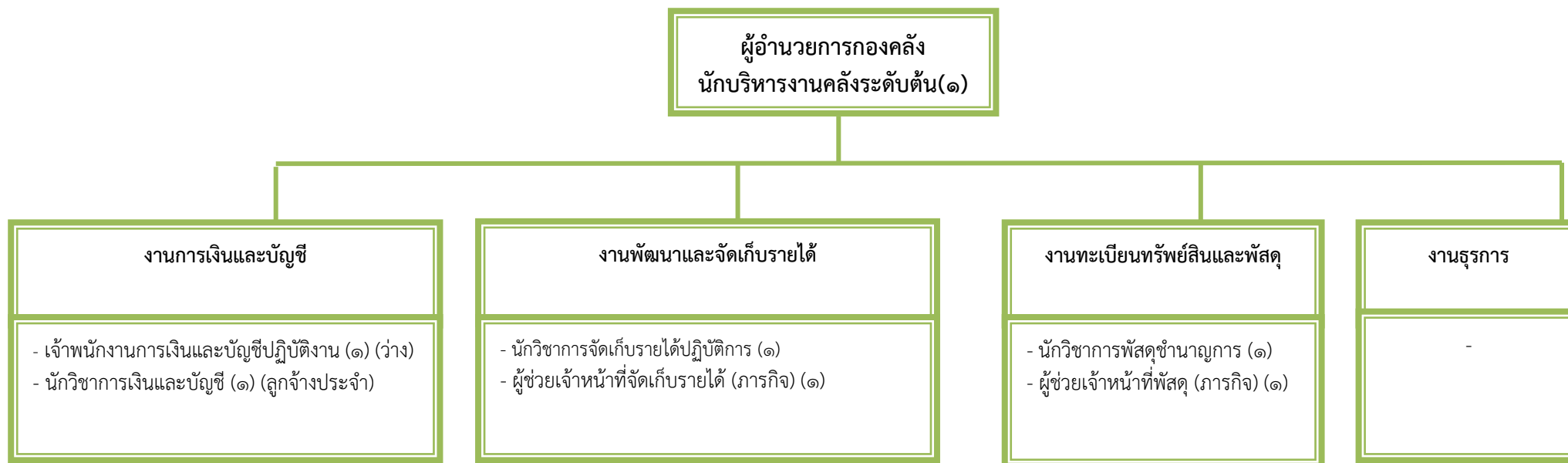
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

๓



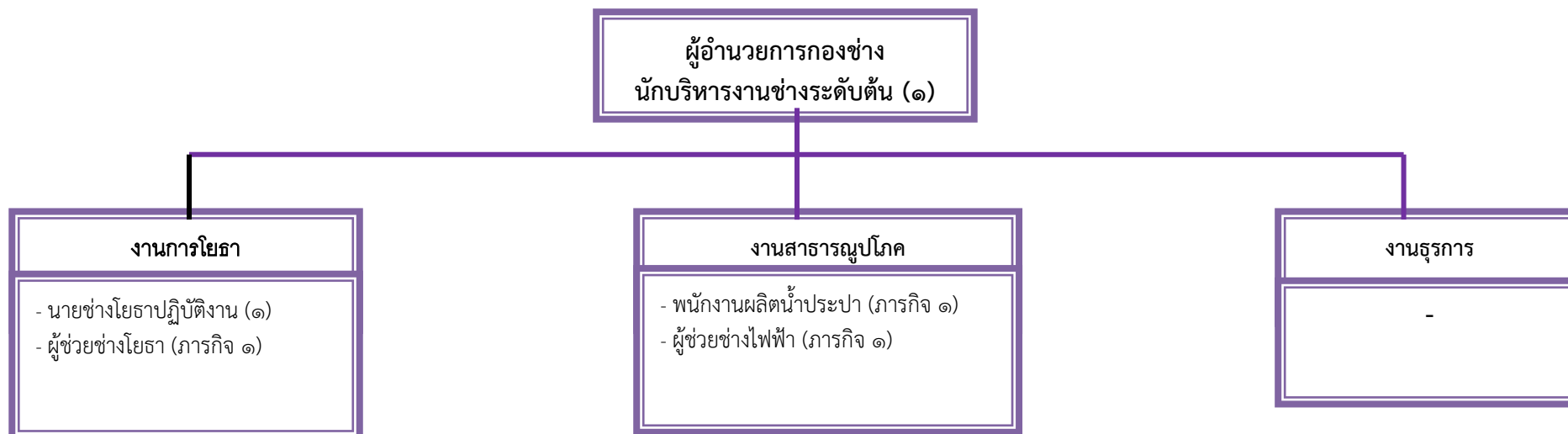
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	อำนวยการว่าง ๑ วิชาการ ว่าง ๑
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	๓	-	-	๑	๑	-	-	๓	๖	๑๕	ภารกิจ ว่าง ๑

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	วิชาการ ทั่วไป ว่าง ๑
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-๑	-๑	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๗	

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๕

๘. อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางสาวณัฏฐ์ รุจิระยรรยง	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๘,๕๒๐	
	สำนักงานปลัดเทศบาล				
๒	นางสาวจิรวรรณ กาญจนสงคราม	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๖,๘๖๐	
๓	นางสาวศิริภรณ์ บุญเจริญ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙,๖๘๐	
๔	ว่าที่ ร.ต.หญิงดวงพร บุญชู	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒,๒๓๐	
๕	นายเฉลิมพล ยั่งสุข	นิติกร	ชก.	๒๘,๕๖๐	
๖	นางฐิติชญา เมืองทิพย์	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๒๙,๑๑๐	
๗	นางสาวณัฐธิดา คงตระกูล	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๕,๐๖๐	
๘	สืบเอกศุภชัย บุญเทศ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๙,๒๐๐	
๙	นายพิชญ์พงศ์ กลิ่นสิงห์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒,๒๒๐	
๑๐	นางสิริรัตน์ สุ่มธยาจารย์	ครู	คศ.๑	-	เงินอุดหนุน
๑๑	นางสุดใจ ใจเย็น	ครู	คศ.๑	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางพรทิพย์ แผลงศ์จิ้น	ครู	คศ.๑	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางอาภรณ์ สมตน	ครู	คศ.๑	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางสาวชฎากาญจน์ พนาโยธากุล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๕	-ว่าง-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๖	นายกฤตพล พังสวัสดิ์	คนสวน	-	๑๒,๔๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๗	นางลาวัลย์ ยุติมิตร	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ/เงินอุดหนุน

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๘	นางสาวลักขิกา สดชื่น	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ/เงินอุดหนุน
๑๙	นายสำเนา อุ่นใจ	ยาม	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๐	นายอุตมา เพียงจันทร์	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๑	นายณัฐพล จินา	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๒	นางอรรณณ ถึงเสียบญวน	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๓	นายอรุณรัตน์ แดงขวัญทอง	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔	นายจารวรรณ แดงขวัญทอง	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองคลัง				
๒๕	นายวัชร คลี่แก้ว	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔,๑๑๐	
๒๖	นางสาวไอลดา ขวัญบุล	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๗,๔๘๐	
๒๗	นางสาวปวีรัตน์ พิกุลทอง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๑๗,๒๙๐	
๒๘	ว่าง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	-	
๒๙	นางอรัญ ไซยสร	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๑,๕๐๐	ลูกจ้างประจำ
๓๐	นางสาวชนัญญา จันทน์พรัตน์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔,๖๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๑	นางสาวอมรรัตน์ วงษ์จีน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓,๑๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กองช่าง				
๓๒	นายเศรษฐกร ยุติมิตร	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕,๗๗๐	
๓๓	นางสาวสุภาณดา ขวัญเมือง	นายช่างโยธา	ปง.	๒๒,๐๕๐	
๓๔	นายอนุชิต แก้วพินิจ	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๑,๘๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๓๕	นายอนุสรณ์ เกตุนัย	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓,๒๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๖	นายปราโมทย์ ทองศิริ	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓,๒๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุม

โรคติดต่อ

- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวน

สัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา กำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา..
๒. มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี
๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๕. มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

จุดอ่อน

๖. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา
๗. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๘. มีภาระหนี้สิน
๙. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

๑. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
๒. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

๓. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

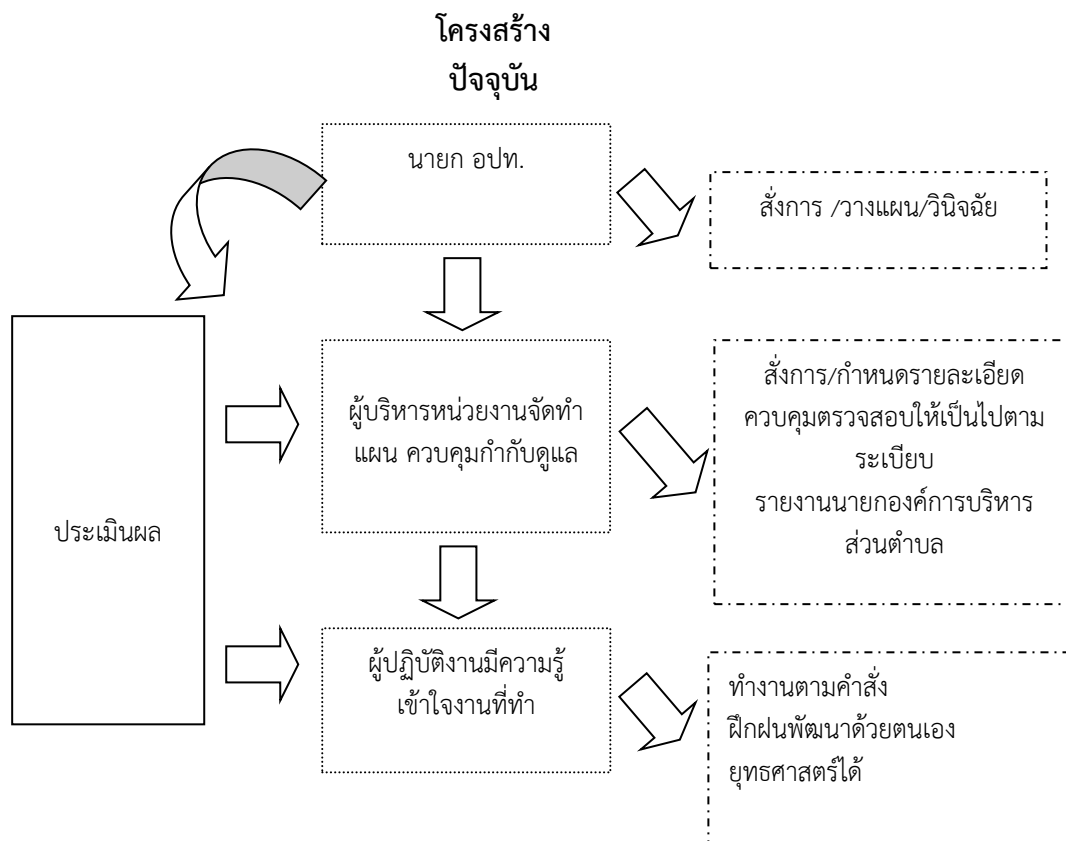
๑. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๒. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
๓. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกัน และระหว่างชุมชน

จุดอ่อน

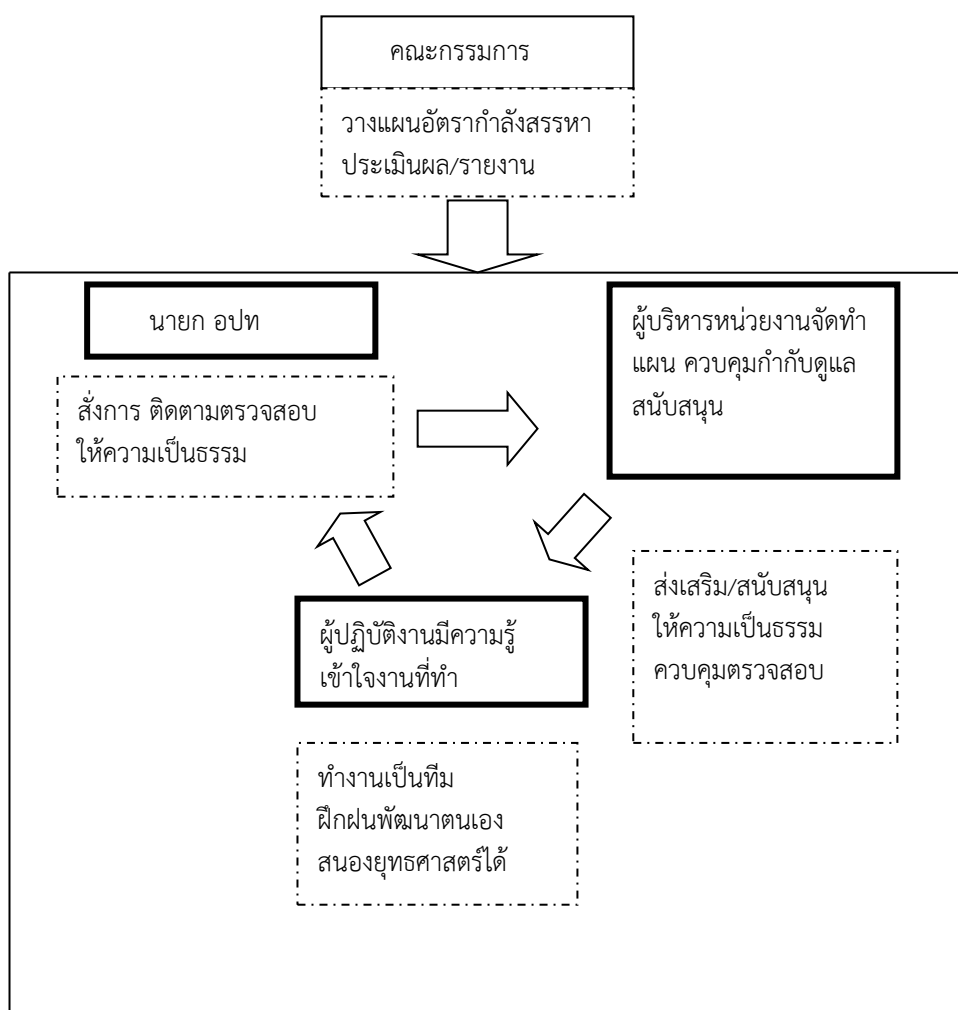
๔. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๕. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๖. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
๗. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
๘. มีพื้นที่ในการพัฒนามาก มีปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มี
๙. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลาง



การพัฒนาศูนย์กลางในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม และใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ 2 : วัตถุประสงค์

๑. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

ส่วนที่ 3 : เป้าหมาย

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๑ การยกย่องพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒ สร้างองค์การสุจริตที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑.๑ การยกย่องพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม	- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกส่วนราชการในสังกัด ทต.นาโพธิ์พัฒนา	- ร้อยละของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เข้าใจหลักคุณธรรมและจริยธรรม
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	- เพื่อเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกส่วนราชการในสังกัด ทต.นาโพธิ์พัฒนา	- ร้อยละของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	- เพื่อเป็นแนวทางการทำงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ	- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกส่วนราชการในสังกัด ทต.นาโพธิ์พัฒนา	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมและข้อบังคับจรรยาแก่นักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำตำแหน่งเพื่อรองรับการบริหารภาครัฐแนวใหม่

๒.๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒.๒ สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

๒.๓ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community-AEC)

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำตำแหน่ง
เพื่อรองรับการบริหารภาครัฐแนวใหม่

การพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	- เพื่อให้ทุกส่วนราชการมีการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยม ในการปฏิบัติงานเชิงรุกและเน้นผลสัมฤทธิ์	- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกส่วนราชการในสังกัด ทต.นาโพธิ์พัฒนา	- ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ครอบคลุมเป้าหมาย ๑๐๐% ภายในปี ๒๕๖๖ - ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐,๙๐ และ ๑๐๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ตามลำดับ
๒.๒ สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง	- เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร	- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะสำหรับตำแหน่งภายใน ๓ ปี	- ร้อยละของจำนวนพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง ๑๐๐% ภายในปี ๒๕๖๖
	- เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกระดับได้รับการพัฒนา	- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกส่วนราชการในสังกัด ทต.นาโพธิ์พัฒนา	- ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามหลักสูตรการฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

การพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
(ASEAN Economic Community-AEC)	ทักษะและเรียนรู้วัฒนธรรมเพื่อการปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

๓.๒ ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

๓.๔ สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๓.๑ พัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา	- เพื่อให้ทุกส่วนราชการมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมตามภารกิจ	- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกส่วนราชการในสังกัด ทต.นาโพธิ์พัฒนา	- ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมตามภารกิจภายในปี ๒๕๖๓
๓.๒ ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายรูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากร	- สำนักงานปลัด ทต.นาโพธิ์พัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ร้อยละของทุกส่วนราชการมีฐานข้อมูลด้านบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอและนำมาใช้งานได้จริง
๓.๓ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้มีระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	- ทุกส่วนราชการในสังกัด ทต.นาโพธิ์พัฒนา	- ร้อยละ ๘๐,๙๐,๑๐๐ ของส่วนราชการมีการควบคุม กำกับและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามลำดับ
๓.๔ สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างองค์กร	- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสวี	- ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสวีที่เข้าร่วมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรอิเล็กทรอนิกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๔.๑ ส่งเสริมให้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ

๔.๒ ส่งเสริมระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล

ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๔.๑ ส่งเสริมให้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ	- เพื่อให้ทุกส่วนราชการมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	- ทุกส่วนราชการในสังกัด ทต.นาโพธิ์พัฒนา	- ระดับความพึงพอใจของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน - ร้อยละของส่วนราชการมีโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ในทุกระดับ ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างและระหว่างพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง
๔.๒ ส่งเสริมระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	- เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างทั่วถึง	- ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกส่วนราชการของ ทต.นาโพธิ์พัฒนา	- ร้อยละของผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ ทต.นาโพธิ์พัฒนาได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดให้ได้รับ

ส่วนที่ 4 : ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| - นายก อบท. | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัด อบท. | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

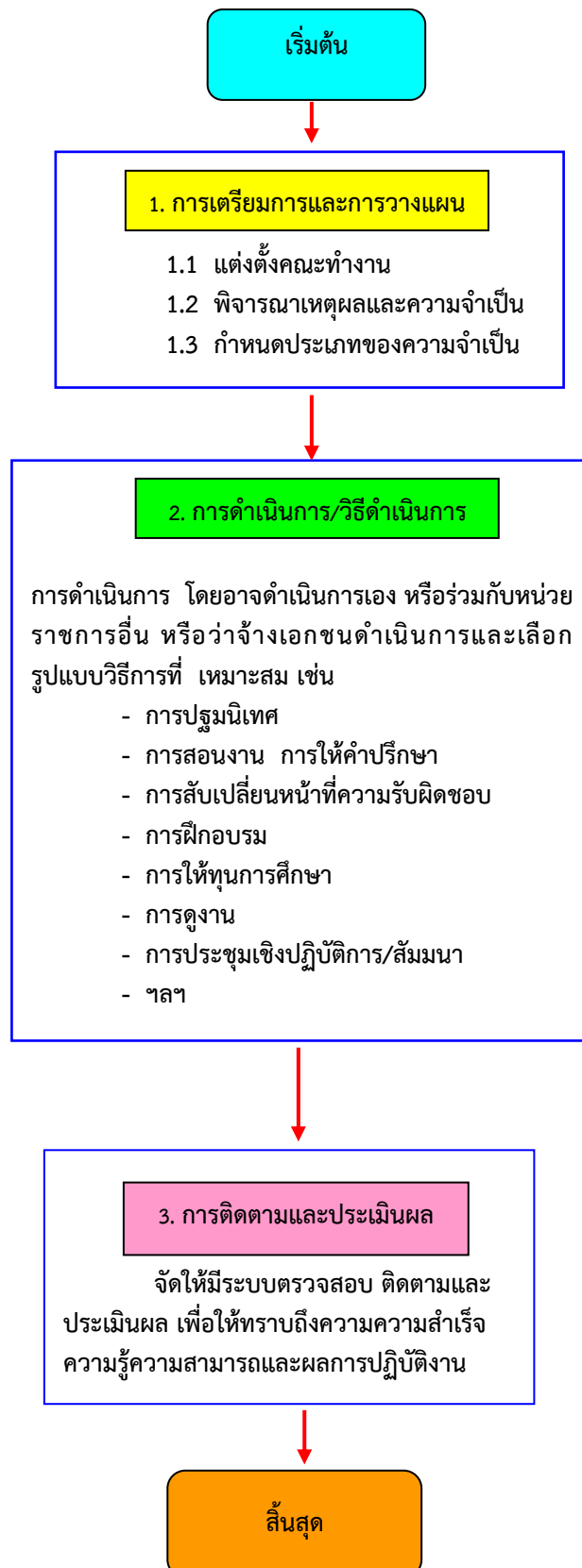
๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว



ส่วนที่ 5 : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาจะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

**รายละเอียดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาล ตำบลนาโพธิ์พัฒนาทุกคนทุก ตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้ หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษา ต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก... อปท ...ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มี โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และ หลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ - ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ต.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๖	งบ ทต.นาโพธิ์พัฒนา	
			ต.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๖	งบ ทต.นาโพธิ์พัฒนา หรือได้รับจาก สอ.	
			ต.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๖	งบ ทต.นาโพธิ์พัฒนา	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาล ตำบลนาโพธิ์พัฒนาทุกคนทุก ตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และ อื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	ต.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๖	งบ ทต.นาโพธิ์ พัฒนา	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาล ตำบลนาโพธิ์พัฒนาทุกคนทุก ตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และ สถานที่บริการประชาชน	ต.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๖	งบ ทต.นาโพธิ์ พัฒนา	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (O.D.) ในสังกัด	- เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล/ พนักงานครู/พนักงาน จ้าง/ลูกจ้างประจำ	๙๐,๐๐๐.-	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๖	- ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัดฯ
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนและดำเนินชีวิต ได้อย่างปกติสุข	สำนักงานปลัดฯ
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/ สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - ส.ท./กำนัน/ผญบ. - พนักงานเทศบาล	๓๐๐,๐๐๐.-	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กร ได้ดี	สำนักงานปลัดฯ
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	- พนักงานเทศบาล ในตำแหน่งผู้บริหาร ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้าง ในระดับ ปฏิบัติการ ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการสนับสนุนการศึกษาให้ศึกษาต่อ ในระดับ ป.ตรีและ ป.โท	- เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถของ บุคลากรให้สูงขึ้น	- ตามจำนวนพนักงาน ที่ผ่านการประเมินและ ได้รับการคัดเลือกให้ ศึกษาต่อ	๒๑๐,๐๐๐	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ อปท. มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัดฯ
๗	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ประสพการณ์ใน การบริหารจัดการศึกษา	- บุคลากรในสังกัดส่วน การศึกษา	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจทักษะและ ประสพการณ์ในการจัดการด้าน การศึกษา	ส่วนการศึกษาฯ
๘	โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานของ ส่วนราชการภายในด้านแผนงาน งบประมาณ	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในการ จัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัดส่วน การคลัง	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๖	- พนักงานได้รับความรู้และ สามารถจัดเก็บภาษีได้ตาม เป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้
๙	โครงการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วม ในการจัดทำงบประมาณของ อปท.	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการ จัดทำงบประมาณของ อปท	- บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำงบประมาณ ของเทศบาลตำบลนา โพธิ์พัฒนา	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค.๒๕๖๔ – ก.ย.๒๕๖๖	-	ทุกส่วนราชการ ที่ดำเนินการ

ส่วนที่ 6 : การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่น เป็นผู้จัด

ส่วนที่ 7 : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนาสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชุมพร ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงาน สู้ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ