

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลท่าปลา

อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์



ประกาศเทศบาลตำบลท่าปลา
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนด
บังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลท่าปลา ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายใน
องค์กรให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมี
ประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๙๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่
พฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรินทร์ ปริมาณ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท่าปลา ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลท่าปลา โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลท่าปลาต่อไป

เทศบาลตำบลท่าปลา

สิงหาคม ๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	๑
บทที่ ๒ : การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๓
บทที่ ๓ : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๘
บทที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๐
บทที่ ๕ : การติดตามและประเมินผล	๑๕

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ
๓. แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไนจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๑

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ พนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรดิตถ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าปลา เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา ในการปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าปลา อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าปลา ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าปลาทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลท่าปลาได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไฉจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าปลา มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น ตลอดจนแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนและ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารโดยได้แบ่งภารกิจของเทศบาลออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกันการบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจน

สถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตเทศบาล
- (๒) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสา ไมจิต)
นักทรัพยากรบุคคล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การจัดสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นสืบทอดมายาวนาน
- (๓) ส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษาการทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชนส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

โครงสร้างส่วนการบริหารงานของเทศบาล

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองการประปา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศาลาการนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์ เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล
๔. การวิเคราะห์ HR SWOT

ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสา ไมจิต)
นักทรัพยากรบุคคล

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในโครงการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill (หลายทักษะ) เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงานที่ปฏิบัติ

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรายจ่ายประจำปี
- ข้อมูลลงในการพัฒนาบุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลท่าปลา จะประสบปัญหาในเรื่องอัตราากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) และการเกษียณอายุราชการ ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้บริหารและปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

ผลสรุปจากแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล

หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม		ปีที่ต้องการอบรม		หมายเหตุ
หลักสูตร	จำนวน	ปี	จำนวน	
สำนักปลัดเทศบาล				
ผู้บริหารยุคใหม่ ๔.๐ สร้างทีมงานคุณภาพ	๑	๒๕๖๗	๑	
	๑	๒๕๖๘	๑	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๒๕๖๙	๑	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๒	๒๕๖๗	๑	
		๒๕๖๘	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๕๖๙	๑	
กองคลัง				
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	๑	๒๕๖๗	๑	
นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๒๕๖๘	๑	สำเนาถูกต้อง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๒๕๖๙	๑	

(นางอริสา ไมจิต)
นักทรัพยากรบุคคล

หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม		ปีที่ต้องการอบรม		หมายเหตุ
หลักสูตร	จำนวน	ปี	จำนวน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง	๑	๒๕๖๗	๑	
กองการประปา				
นักบริหารงานประปา ระดับต้น	๑	๒๕๖๗	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๕๖๘	๑	
กองสวัสดิการสังคม				
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง	๑	๒๕๖๘	๑	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๒๕๖๙	๑	

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลท่าปลา ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็น

ในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนา还不够เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

และต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรบางส่วนไม่ยอมรับเทคโนโลยี

สำเนาถูกต้อง

(นางอรिता ไผ่จิต)
นักทรัพยากรบุคคล

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จัก ได้รับการยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่
- เทคโนโลยีมีความทันสมัยมากขึ้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และแบ่งเบาภาระงาน

ให้เร็วขึ้น

๔. อุปสรรค (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- ค่านิยม วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไมจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าปลา ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ได้แก่ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายระยะเวลาที่กำหนดไว้

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ งานด้านช่าง งานด้านบัญชี งานด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

การกำหนดวิธีการพัฒนา

โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงาน ในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลท่าปลา จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

(นางอริสา ไชจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าปลา

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าปลา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ ของเทศบาลตำบลท่าปลา ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์ร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์ให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. พัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา ให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น
๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์ให้มีความเชี่ยวชาญสูงสุดในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเทศบาลที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา ให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

สำเนาถูกต้อง

(นางอริสรา ไผ่จิต)
นักทรัพยากรบุคคล

แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	-สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่แก่บุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	“	-สำนักปลัดเทศบาล	
		๑.๓ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	“	-สำนักปลัดเทศบาล	
		๑.๔ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งสำนักปลัดเทศบาล	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	“	-สำนักปลัดเทศบาล	“
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองคลัง	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	“	-กองคลัง	
		๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองช่าง	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	“	-กองช่าง	
		๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	“	-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	“
		๑.๘ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองการศึกษา	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	“	-กองการศึกษา	
		๑.๙ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองสวัสดิการสังคม	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	“	-กองสวัสดิการสังคม	
		๑.๑๐ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองการประปา	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	“	-กองการประปา	“
									“

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสมะ ไพจิตร)
นักพัฒนาระดับกลาง

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา ให้แก่บุคลากรทุก ระดับชั้น	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาล ตำบลท่าปลา ๑.๒ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอก สถานที่แก่บุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก	การฝึกอบรม	-สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบ ตามแบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓				

สำเนาถูกต้อง

๑๒

(นางอริสรา ไม้จิต)
นักทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. สร้างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาความสุข กาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรต่อ การปฏิบัติงาน	๑.๑ โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาล ตำบลท่าปลา ๑.๒ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอก สถานที่แก่บุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ	การจัดกิจกรรม	สำนัก ปลัดเทศบาล	ประเมิน ความพึง พอใจ
			✓	✓	✓				

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไม้จิต)
นักทรัพยากรบุคคล

หลักสูตร	งบประมาณรายจ่ายประจำปี		
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
- โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
- โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่แก่บุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
- กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐	๐	๐
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งสำนักปลัดเทศบาล	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองคลัง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองช่าง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองการศึกษา	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองสวัสดิการสังคม	๖๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาของแต่ละตำแหน่งกองการประปา	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าปลา ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไมจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลท่าปลา ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลท่าปลาต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าปลา ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลตำบลท่าปลาต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลท่าปลา ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่เทศบาลกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

สำเนาถูกต้อง

(นางอริสา ไผ่จิต)
นักทรัพยากรบุคคล

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษา สัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ตำบลท่าปลา เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในงานที่ได้รับมอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ ของเทศบาล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าปลา อิงตามผล การประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของ เทศบาล เป็นสำคัญ

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก
แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสตา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าปลา

ที่ อต ๕๓๓๐๑/๒๗๐

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลท่าปลา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเทศบาลตำบลท่าปลา จะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรฯ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

๑. ข้อ ๒๔๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ของพนักงานเทศบาล นั้น

๒. ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อเสนอพิจารณา

เห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง ตามหนังสือสั่งการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขออนุมัติ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งฯ แนบท้ายบันทึกนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางอริสา ไนจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

๒/เมื่อแต่งตั้ง...

๒. เมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว ให้กำหนดวันประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ให้คณะกรรมการทราบ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

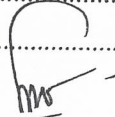


(นางอริสรา ฝ้ายจิต)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ และขอแจ้งมติให้ดำเนินการต่อไป

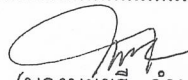


(นายธนพนธ์ สุกสด)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของรองปลัดเทศบาล

เห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ และขอแจ้งมติให้ดำเนินการต่อไป

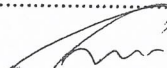


(นางมะยรี คำมงคล)

รองปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา

ความเห็นของปลัดเทศบาล

เห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ และขอแจ้งมติให้ดำเนินการต่อไป



(นายวิเชช ปัญญาจิรภัทร์)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

เห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ และขอแจ้งมติให้ดำเนินการต่อไป



(นายสุรินทร์ ปริมาณ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ฝ้ายจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

๒. เมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว ให้กำหนดวันประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ให้คณะกรรมการทราบ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

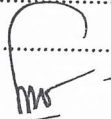


(นางอริสรา ฝัจิต)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นชอบตามที่เสนอมาพร้อมทั้ง ขอเสนอให้ปลัดเทศบาลพิจารณา

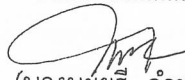


(นายชนพน สุกสด)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของรองปลัดเทศบาล

เห็นด้วยตามที่เสนอมาพร้อมทั้ง ขอเสนอให้ปลัดเทศบาลพิจารณา

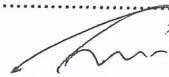


(นางมะยური คามงค)

รองปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา

ความเห็นของปลัดเทศบาล

เห็นด้วยตามที่เสนอมาพร้อมทั้ง ขอเสนอให้ปลัดเทศบาลพิจารณา



(นายวิเชช ปัญญาจิรภัทร์)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

ขอเสนอให้



(นายสุรินทร์ ปริมาณ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ฝัจิต)

นักทรัพยากรบุคคล



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าปลา
ที่ ๑๑๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลท่าปลา

ตามที่เทศบาลตำบลท่าปลา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ซึ่งจะครบกำหนดการใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลท่าปลาจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี แล้วเสร็จทันใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการประปา | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นางอริสรา ไม้จิต นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท่าปลา กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงการพัฒนาความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ และการพัฒนาระบบราชการไปสู่ ๔.๐

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรินทร์ ปริมาณ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

สำเนาถูกต้อง

(นางอริสรา ไม้จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

.....รอง
.....พิมพ์
.....แทน
ตรา

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ ปัจจุบัน	วันที่เริ่มดำรง ตำแหน่ง ระดับปัจจุบัน	วันครบกำหนด เลื่อนระดับ	หลักสูตร (กรม)	หลักสูตร (กรม) ที่ต้องการอบรมเพิ่ม	ปีที่ต้องการ อบรม	
	นาง	วิเชษ							๖๗	๖๘
๑	นาง	วิเชษ	ปัญญารักษ์	กลาง	๑ ม.ค. ๒๕๕๙	-	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	ผู้บริหารยุคใหม่ ๔.๐ สร้างทีมงานคุณภาพ	✓	-
๒	นาง	มะยूर	คำมงคล	ต้น	๑ ม.ค. ๕๙	-	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	ผู้บริหารยุคใหม่ ๔.๐ สร้างทีมงานคุณภาพ	-	✓
๓	นาย	ธนพน	สุกส	ต้น	๑ ม.ค. ๒๕๕๙	-	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	✓
๔	นาง	อริสรา	ไผ่จิต	ชก.	๑ ม.ค. ๒๕๕๙	-	นักทรัพยากรบุคคล	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	✓	-
๕	นาง	ดวงนภา	กันยะมี	ชก.	๒๘ พ.ย. ๒๕๕๙	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	✓
๖	น.ส.	อรทัย	ตันติศุภกรักษ์	ต้น	๑ ม.ค. ๒๕๕๙	-	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	✓	-
๗	น.ส.	สุมิตรตรา	คำบุญเรือง	ชก.	๒๖ พ.ค. ๒๕๕๙	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	✓
๘	น.ส.	วนิดา	สิทธิวงศ์	ชก.	๙ พ.ค. ๒๕๖๐	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	✓
๙	นาง	บัวบาน	อุทัย	ต้น	๑ ม.ค. ๕๙	-	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง	✓	-
๑๐	นาย	กิตติ	เย็นยอวิชัย	ต้น	๑ ต.ค. ๒๕๕๙	-	นักบริหารงานประปา	นักบริหารงานประปา ระดับต้น	✓	-
							นางอริสรา ไผ่จิต			
							นักทรัพยากรบุคคล			

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ ปัจจุบัน	วันที่เริ่มดำรง ตำแหน่ง ระดับปัจจุบัน	วันครบกำหนด เลื่อนระดับ	หลักสูตร (กรม) ที่ผ่านการอบรม	หลักสูตร (กรม) ที่ต้องการอบรมเพิ่ม	ปีที่ต้องการ อบรม		
									๖๗	๖๘	๖๙
			กองสวัสดิการสังคม								
๑๑	นาง	ทอง	ผู้ช่วยกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑ ม.ค. ๒๕๕๙	-	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ กลาง	-	✓	-
๑๒	น.ส.	เยาวภาณี	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑ ม.ค. ๒๕๕๙	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	✓

สำเนาถูกต้อง

(นางอริสรา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าปลา

ที่ อต ๕๓๓๐๑/๒๒๓

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

เรียน ปลัดเทศบาล / รองปลัดเทศบาล / หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองทุกกอง

ด้วยเทศบาลตำบลท่าปลา ได้ออกคำสั่งเทศบาลตำบลท่าปลา ที่ ๑๑๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาฯ ดังกล่าว ในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าปลา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสุรินทร์ ปริมาณ)

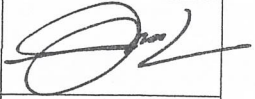
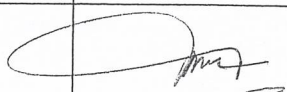
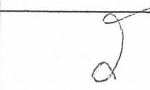
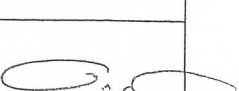
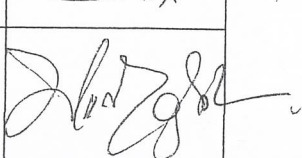
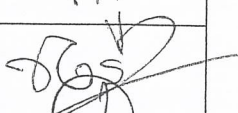
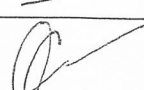
นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

สำเนาถูกต้อง

(นางอริสรา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าปลา

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุรินทร์ ปริมาณ	นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา	
๒	นายวิเชช ปัญญาจิรภัทร์	ปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา	
๓	นางมะยู่รี คำมงคล	รองปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา	
๔	น.ส.อรทัย ตันติศุภรักษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นายอดุลย์ ถาคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๖	นางบัวบาน อุทรัพย์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๗	นายกิตติ เย็นยอควิชัย	หัวหน้าฝ่ายผลิต รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการประปา	
๘	นางทอรุ่ง ดีบลุน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๙	นายธนพน สุกสด	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๑๐	นางอริสรา ไร่จิต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไร่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าปลา

ผู้มาประชุม

๑. นายสุรินทร์ ปริมาณ	นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา	ประธานกรรมการ
๒. นายวิเชษฐ์ ปัญญาจิรภัทร์	ปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา	กรรมการ
๓. นางมะยุรี คำมงคล	รองปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา	กรรมการ
๔. น.ส.อรทัย ตันติศุภรักษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายอดุลย์ ถาคำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางบัวบาน อุทัย	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นายกิตติ เย็นยอทวีชัย	หัวหน้าฝ่ายผลิต รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๘. นางทอรั้ง ดีบุญ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นายธนพล สุกสด	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นางอริสรา ใฝ่จิต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา

๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายสุรินทร์ ปริมาณ
นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่าปลา ที่ ๑๑๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นางอริสรา ใฝ่จิต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ใฝ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ และการพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งฯ ที่กล่าวมาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญทุกท่านมาประชุมในวันนี้

รับทราบ

ที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๒

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

นายสุรินทร์ ปริมาณ

ขอเชิญเลขานุการชี้แจงต่อที่ประชุม

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

นายธนพน สุกสด

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ ได้กำหนดเรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

นายกเทศมนตรี

เป็นประธานกรรมการ

ปลัดเทศบาล

เป็นกรรมการ

ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง

และหัวหน้าส่วนราชการอื่น

เป็นกรรมการ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือผู้ที่

ได้รับมอบหมาย

เป็นกรรมการและเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง



(นางอรวิศา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนางานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

หลักการและเหตุผล

เป้าหมายการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็น ในการพัฒนางานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนางานเทศบาลตำแหน่งต่างๆทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนางานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนางานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

หลักสูตรด้านการบริหาร

หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนางานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

การปฐมนิเทศ

การฝึกอบรม

การศึกษา หรือดูงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนางานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องจัดให้มีระบบ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบ ถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผล การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ตามหนังสือ สำนักงาน 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

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

รับทราบ

เรื่องที่เสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขอเชิญเลขานุการชี้แจงแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อที่ประชุม

นายสุรินทร์ ปริมาณ

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

นายธนพนธ์ สุภัสส

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ทาง ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดทำโดยมีการรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการใน เทศบาลตำบลท่าปลามาวิเคราะห์ ในเรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล รายละเอียดตามร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่แจกทุกท่านในที่ประชุม จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาไปพร้อมกัน ดังนี้

๑. รายละเอียดร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล

บทที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

บทที่ ๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน เทศบาล

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา

บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไมจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องจัดให้มีระบบ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบ ถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผล การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากร ข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาคูคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

รับทราบ

เรื่องที่เสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการพัฒนาคูคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขอเชิญเลขานุการชี้แจงแผนการพัฒนาคูคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อที่ประชุม

นายสุรินทร์ ปริมาณ

นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

นายธนพล สุขสด

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

แผนการพัฒนาคูคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ทาง ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดทำโดยมีการรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการใน เทศบาลตำบลท่าปลามาวิเคราะห์ ในเรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล รายละเอียดตามร่างแผนการพัฒนาคูคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่แจกทุกท่านในที่ประชุม จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาไปพร้อมกัน ดังนี้

๑. รายละเอียดร่างแผนการพัฒนาคูคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล

บทที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

บทที่ ๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน เทศบาล

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา

บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

บทที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสา ไนจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ
๓. แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การสรุปจากแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล

๔. การวิเคราะห์ HR SWOT

ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill (หลายทักษะ) เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงานที่ปฏิบัติ

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลท่าปลา จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) และการเกษียณอายุราชการ ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่จะหายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

ผลสรุปจากแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล

หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม		ปีที่ต้องการอบรม		หมายเหตุ
หลักสูตร	จำนวน	ปี	จำนวน	
สำนักปลัดเทศบาล				
ผู้บริหารยุคใหม่ ๔.๐ สร้างทีมงานคุณภาพ	๑	๒๕๖๗	๑	
ผู้บริหารยุคใหม่ ๔.๐ สร้างทีมงานคุณภาพ	๑	๒๕๖๘	๑	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๒๕๖๙	๑	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๕๖๗	๑	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๕๖๘	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๕๖๙	๑	
กองคลัง				
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	๑	๒๕๖๗	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒๕๖๘	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๒๕๖๙	๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง	๑	๒๕๖๗	๑	
กองการประปา				
นักบริหารงานประปา ระดับต้น	๑	๒๕๖๗	๑	
กองสวัสดิการสังคม				
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง	๑	๒๕๖๘	๑	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๒๕๖๙	๑	

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสา ไม้จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่
การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจาก
ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์กรความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อ
การแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงาน
แบบบูรณาการ
- บุคลากรบางส่วนไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จัก ได้รับการยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ
จากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่
- เทคโนโลยีมีความทันสมัยมากขึ้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการ
ทำงาน และแบ่งเบาภาระงานให้เร็วขึ้น

๔. อุปสรรค (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสตา ฝะจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๓.๑ วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา เป็นผู้มีสมรรถนะสูงเปี่ยมด้วยจริยธรรม ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๒ พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด

๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเทศบาลที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒.เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา ให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

๔. หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๔.๑ หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสตา ไผ่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การกำหนดวิธีการพัฒนา

โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไมจิต)
นักทรัพยากรบุคคล

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

หลักสูตร	งบประมาณรายจ่ายประจำปี		
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
- โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
- โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่แก่บุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
- กิจกรรมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐	๐	๐
- โครงการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตร การพัฒนาของแต่ละตำแหน่ง สำนักปลัดเทศบาล	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตร การพัฒนาของแต่ละตำแหน่ง กองคลัง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตร การพัฒนาของแต่ละตำแหน่ง กองช่าง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตร การพัฒนาของแต่ละตำแหน่ง กองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตร การพัฒนาของแต่ละตำแหน่ง กองการศึกษา	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตร การพัฒนาของแต่ละตำแหน่ง กองสวัสดิการสังคม	๖๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐
- โครงการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเข้าอบรมตามหลักสูตร การพัฒนาของแต่ละตำแหน่ง กองการประปา	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐

สำเนาถูกต้อง

(นางอริสรา ไม้จิต)
นักทรัพยากรบุคคล

๖. การติดตามและประเมินผล

ได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลท่าปลา ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าปลา ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลตำบลท่าปลา ต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลท่าปลา ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่เทศบาลกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีส่วนร่วมในทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

(นางอริสรา ไผจิต)
นักทรัพยากรบุคคล

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าปลา เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับผิดชอบ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าปลา อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาลเป็นสำคัญ

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไนจิต)

นักทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา ให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพิ่มขึ้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาล ตำบลท่าปลา ๑.๒ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอก สถานที่แก่บุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก	การฝึกอบรม	-สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบ ตามแบบ ที่กำหนด

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไนจิต)
นักทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา ให้ แก่ บุ ค ล าก ร ทุ ก ระดับชั้น	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาล ตำบลท่าเสา ๑.๒ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอก สถานที่แก่บุคลากรเทศบาลตำบลท่าเสา	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก	การฝึกอบรม	-สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบ ตามแบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓				

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสา ไผ่จิต)
นักทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้ กาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑.๑ โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา ๑.๒ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่แก่บุคลากรเทศบาลตำบลท่าปลา	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การจัดกิจกรรม	สำนัก ปลัดเทศบาล	ประเมิน ความพึง พอใจ
			✓	✓	✓				

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ไมจิต)
นักทรัพยากรบุคคล

นายสุรินทร์ ปริมาณ
นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕

นายสุรินทร์ ปริมาณ
นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา มีท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมหรือไม่ (ไม่มี)
ถ้าไม่มี ขอให้ที่ประชุมพิจารณาเห็นชอบร่างแผนแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) หรือไม่

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๒๕๖๙ และให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการจัดทำเป็นรูปเล่มแผนการพัฒนาบุคลากร
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสนอ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ให้ความ
เห็นชอบต่อไป

เรื่องอื่นๆ

มีคณะกรรมการท่านใดมีเรื่องเสนอต่อที่ประชุมหรือไม่ (ไม่มี)
ถ้าไม่มีผู้เสนอเรื่อง ขอบิดการประชุม

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางอริสรา ฝั่จิต)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธนพล สุขสด)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เลขานุการ

สำเนาถูกต้อง



(นางอริสรา ฝั่จิต)

นักทรัพยากรบุคคล

