แผนพัฒนาบุคลากร

(ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลเมืองบ้านบึง
Banbueng Municipality
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
โทร.๐-๓๘๗๕-๐๙๔๓ ต่อ ๑๑๘

ประกาศเทศบาลเมืองบ้านบึง
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

.....

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านบึง เป็นอย่างต่อเนื่อง เทศบาลเมืองบ้านบึง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อเป็นแนวทางเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉะนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๙๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงประกาศการใช้แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของเทศบาลเมืองบ้านบึง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุรสิต์ย์ กังวลกิจ)
นายกเทศมนตรีเมืองบ้านบึง

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในเทศบาลให้มีความรอบรู้ พร้อมที่จะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลเมืองบ้านบึง ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองบ้านบึง

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองบ้านบึง จะได้นำไปใช้ประโยชน์ใน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตลอดจน สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของเทศบาลได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลเมืองบ้านบึง..

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานเทศบาลในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานเทศบาลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๙๙ ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

เทศบาลเมืองบ้านบึง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ส่วนที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลเมืองบ้านบึง

๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านบึง

๑.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านบึง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) ด้านการบริหาร

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๓ พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

๒.๕ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านบึง

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านบึง โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ทั้งงานที่ผ่านมาที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยืดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Pracities) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๔. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. เทศบาล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๗. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๘. เทศบาล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๙. บุคลากรในเทศบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๒. เทศบาลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๔. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๕. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๖. เทศบาล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๗. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๘. เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๙. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๐. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๒. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๔. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๕. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๖. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้เทศบาลตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๖. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๙๗ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดชลบุรีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามตารางแนบท้าย

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลเมืองบ้านบึงจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทน

ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ

โครงการอบรมฯ จำนวน ๕ โครงการ ตั้งจ่าย ๗๐๐,๐๐๐ บาท

๒. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

๒.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทน

ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ

โครงการอบรมฯ จำนวน ๕ โครงการ ตั้งจ่าย ๗๐๐,๐๐๐ บาท

๓. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

๓.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวด ค่าตอบแทน

ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ

โครงการอบรมฯ จำนวน ๕ โครงการ ตั้งจ่าย ๗๐๐,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๖
การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (Local Performance Assessment : LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ส่วนที่ ๗
ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ และการสอนงาน	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑-๕ ราย	ตุลาคม – เมษายน ของทุกปี มิถุนายน - กันยายน ของทุกปี	ได้เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และที่ได้รับมอบหมาย	เทศบาลเมืองบ้านบึง
๒	การประชุมประจำเดือน	พนักงานเทศบาลทุกคน	๑๒ เดือน ของทุกปี	ได้ถ่ายทอดนโยบาย แนวทางปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	เทศบาลเมืองบ้านบึง

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	หลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล	นักบริหารงานเทศบาล จำนวน ๔ ราย	✓	✓	✓	ได้เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และที่ได้รับมอบหมาย	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ,สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น,เทศบาล,หน่วยงานอื่นมีมีหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๙ ราย	✓	✓	✓		
๓	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (ต่อ)

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓ ราย	✓	✓	✓	ได้เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และที่ได้รับมอบหมาย	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ,สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, เทศบาล หรือหน่วยงานอื่นที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑๑ ราย	✓	✓	✓		
๕	หลักสูตรนักจัดการงานเทศกิจ	นักจัดการงานเทศกิจ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๖	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๔ ราย	✓	✓	✓		
๗	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (ต่อ)

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	ได้เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และที่ได้รับมอบหมาย	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ,สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, เทศบาล หรือหน่วยงานอื่นที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง	เจ้าพนักงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๒	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓		
๑๓	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๔	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๕	หลักสูตรวิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (ต่อ)

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑๖	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	ได้เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และที่ได้รับมอบหมาย	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ,สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, เทศบาล หรือหน่วยงานอื่นที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๗	หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๘	หลักสูตรนักกายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๙	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓		
๒๐	หลักสูตรนิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๒๑	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓		
๒๒	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (ต่อ)

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒๓	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	ได้เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และที่ได้รับมอบหมาย	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ,สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, เทศบาล หรือหน่วยงานอื่นที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๒๔	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓		
๒๕	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๒๖	หลักสูตรนักผังเมือง	นักผังเมือง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	นายกเทศมนตรี	✓	✓	✓	ได้เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และที่ได้รับมอบหมาย	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ,สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, เทศบาล หรือหน่วยงานอื่นที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓		
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา/เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา/เลขานุการนายกฯ จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓		
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา	ประธานสภา/รองประธานสภา จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓		
๕	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล	✓	✓	✓		

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและศิลปการบริหาร	นายกเทศมนตรี/ปลัดเทศบาล	✓	✓	✓	เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล	✓	✓	✓	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์และทัศนคติที่ดี	เทศบาลเมืองบ้านบึง
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานเทศบาล	✓	✓	✓	เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๔	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	ได้เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และที่ได้รับมอบหมาย	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ,สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, เทศบาล หรือหน่วยงานอื่นที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา/วิศวกรโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๖	หลักสูตรคอมพิวเตอร์ ที่เกี่ยวข้องในตำแหน่ง และสายงาน	พนักงานเทศบาล	✓	✓	✓		
๗	หลักสูตรอื่นที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	ผู้บริหารเทศบาล พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง/สมาชิกสภาเทศบาล	✓	✓	✓		

๖. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารเทศบาล พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง/สมาชิกสภาเทศบาล	✓	✓	✓	ได้เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และที่ได้รับมอบหมาย	เทศบาลเมืองบ้านบึง

คำสั่งเทศบาลเมืองบ้านบึง
ที่ ๖๕๘/๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองบ้านบึง ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีเมืองบ้านบึง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลเมืองบ้านบึง	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลเมืองบ้านบึง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองทุกกอง	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุรสิต์ย์ กังวลกิจ)
นายกเทศมนตรีเมืองบ้านบึง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ของเทศบาลเมืองบ้านบึง
วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลเมืองบ้านบึง

ผู้มาประชุม

๑. นายสุรสิตย์ กังวลกิจ	นายกเทศมนตรีเมืองบ้านบึง	ประธานกรรมการ
๒. นายนิทัศน์ ต้นจันทร์	ปลัดเทศบาลเมืองบ้านบึง	กรรมการ
๓. นางรภัทร นิธิอาภาสิริ	รองปลัดเทศบาลเมืองบ้านบึง	กรรมการ
๔. นางอภัสนันท์ นิธิวุฒิวรรักษ์	รองปลัดเทศบาลเมืองบ้านบึง	กรรมการ
๕. นางวรรณวิมล ศรีใย	ผู้อำนวยการกองวิชาการฯ	กรรมการ
๖. นางนิธินันท์ ถิรเดชวรธันย์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	กรรมการ
๗. น.ส.วันทนา โกสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. น.ส.อุทัย แสงบุญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. น.ส.ดวงรัตน์ กังวลกิจ	ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๑๐.นายพายัพ แสงจำรัส	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑๑.นางทัศนีย์ ต้นจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายสงบ ศรีทอง	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ
๒. นายชัยแสง เจนอารีวงศ์	หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อกรรมการฯ มาครบเป็นองค์ประชุมแล้ว ประธานกล่าวเปิดประชุมและขอให้ที่ประชุมพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่อง แจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

นายสุรสิตย์ กังวลกิจ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

ขอให้ทางเลขาฯ แจ้งที่มา และเหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

นางทัศนีย์ ต้นจันทร์
หัวหน้าสำนักฯ
กรรมการ

เนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน หมวดที่ ๑๔

/ส่วนที่ ๔...

ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามคำสั่งเทศบาลเมืองบ้านบึง ที่ ๖๕๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ -๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นายสุรสิตย์ กังวลกิจ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

ขอให้ปลัดฯ ชี้แจงแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

นายนิทัศน์ ต้นจันทร์
ปลัดเทศบาล
กรรมการ

การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องสอดคล้องกันยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมมาภิบาล โดยก่อนอื่นต้องวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตาม เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล อย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย

/จึงเสนอ...

จึงเสนอให้ที่ประชุมพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามเอกสารที่ทางเลขานุการฯ ได้เสนอไปในเบื้องต้นแล้ว

ที่ประชุม พิจารณาแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน – ภายนอก

จุดแข็ง

ลำดับ	ประเด็น
๑	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒	บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓	เทศบาลจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔	บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖	บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗	การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๙	งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑	เทศบาลจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒	เทศบาลมีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๓	บุคลากรในจังหวัดมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๔	บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาล เป็นอย่างดี

จุดอ่อน

ลำดับ	ประเด็น
๑	บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
๒	การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๓	การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๔	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๕	เทศบาลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๖	เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๗	การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๘	บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณการ

/๙ ผู้ประเมิน...

๙	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ ผลสำเร็จของงาน
๑๐	ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๑๑	บุคลากรของเทศบาล มีการโอนย้ายบ่อย
๑๒	วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อ บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๑๓	เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๔	บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๕	ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๖	เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๗	ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๘	เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๙	บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๒๐	เทศบาลยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๒๑	บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๒๒	เทศบาลขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง

โอกาส

ลำดับ	ประเด็น
๑	การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒	ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓	ระบบการบริหารงานเชิงบูรณการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔	การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘	นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙	การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

/อุปสรรค...

อุปสรรค

ลำดับ	ประเด็น
๑	การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวาง อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒	ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้เทศบาล ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓	กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕	ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖	การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ จังหวัด
๗	ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการ โอนย้ายบุคลากร
๘	การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

ที่ประชุม ได้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาและเป้าหมายการพัฒนา ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาล

๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาล

๑.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) ด้านการบริหาร

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าหมายการพัฒนา

๑.๑ บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑.๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

๑.๔ บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

/๑.๕ มีการจัดสรร...

๑.๕ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมหรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

ที่ประชุม ได้ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

/กลยุทธ์ที่ ๔.๒...

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาล

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๒. ระดับความโปร่งใสในภาพรวมของเทศบาลดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๐ เทียบกับปี ๒๕๕๘

๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของเทศบาลเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ ผ่านมา

๕. ร้อยละของบุคลากรในเทศบาลที่เข้าใจและประยุกต์หลัก คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๖. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

ที่ประชุม **พิจารณากำหนดหลักสูตรการพัฒนา** มีรายละเอียดดังนี้

หลักสูตรการพัฒนา

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
ป ๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน และนโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

/นายสุรสิตย์...

นายสุรสิตย์ กังวลกิจ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

ในส่วนของวิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการพัฒนา มอบหมายให้ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าสำนักปลัดฯ โดยมีเลขานุการฯ เป็นผู้ช่วยในการระบุวิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการพัฒนาให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ตลอดจนหลักเกณฑ์ ระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ –๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จพร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี ต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๒๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายชัยแสง เจ่นอารีวงศ์)
หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางทัศนีย์ ต้นจันทร์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล