



PLAN



แผนการพัฒนากุศลการ ประจำปี 2567

เทศบาลตำบลตึก อำเภอดุสิต จังหวัดพิจิตร

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของ เทศบาลตำบลคึกคัก นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและด้านจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ เทศบาลตำบลคึกคัก ต่อไป

เทศบาลตำบลคึกคัก

ตุลาคม ๒๕๖๖



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์การพัฒนา	๒
๓ เป้าหมายการพัฒนา	๒
๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๒
๕ การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนากุศลกร	๔
๖ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖
๗ การติดตามและประเมินผล	๘
ภาคผนวก	
๑ ประกาศใช้แผนพัฒนากุศลกร	



๑ หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหากจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะ การเรื่องรัฐพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยน วิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ ๒๕๕๕ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวินัยปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานเทศบาลในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่ผลิต ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
- ๒) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- ๓) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถใน วิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณธรรม
- ๔) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานเทศบาลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๙๙ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๘ ลว. ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ นำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ ๒๕๖๗ เพื่อให้ บริหารจัดการได้คล่องตัวเป็นปัจจุบันและเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๑ ปี ตามกรอบของแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณพ.ศ ๒๕๖๑-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคีกรัก



๒. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของเทศบาลตำบลศรีกก
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีกก
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลศรีกกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๔.๑ ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๔.๒ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๔.๓ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๔ ด้านการบริหาร
 - ๔.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. เป้าหมายการพัฒนา

๑. พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๑ ปี
๔. พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี
๕. มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมหรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

เทศบาลตำบลศรีกกกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของการจัดแผนพัฒนากุศลกร เพื่อพัฒนากุศลกรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากุศลกรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่องกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรู้ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้



อย่างเหมาะสม การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง ได้แก่

- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น
- เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๑ การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน

กิจกรรมที่ ๑ มีการจัดลำดับความยากของงานและมอบหมายงานตามลำดับของอายุงานและระดับความรับผิดชอบ

กิจกรรมที่ ๒ สนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถให้พนักงานมีการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ทางเชิงอิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ ๒ การกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้

กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่อกัน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกระดับ ผู้นำและผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วย

กิจกรรมที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้การกระทำหัวหน้าส่วนราชการเป็นแบบอย่างและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีความกล้าพูด กล้าแย้ง กล้าแสดงออกความคิดเห็น กล้ารับผิดชอบ ใจกว้าง ลดทิฐิ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามข้อมูลและองค์ความรู้ ไม่ยึดติดอย่างไร้ข้อมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กร

กิจกรรมที่ ๑ ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมเพื่อหลอมรวมให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรมที่ ๑ กำหนด Competency ที่จำเป็นและพัฒนาตามลำดับ

กิจกรรมที่ ๒ ศึกษากระบวนการงานและปรับเปลี่ยนบางส่วนเพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรม



๕. การวิเคราะห์ SWOT ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลคึกคักได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลคึกคัก ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
 - ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- (๒) ความต้องการด้านความรู้
 - ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
 - ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
 - ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- (๓) ความต้องการพัฒนางาน
 - ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๒) งานจัดทำงบประมาณ
 - ๓) งานช่าง
 - ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

เทศบาลตำบลคึกคักวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลคึกคักวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อ เทศบาลตำบลคึกคัก อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ ดังนี้

- (๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลคึกคักว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใด ที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลคึกคัก ดังนี้
 - ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
 - ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
 - ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
 - ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
 - ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง



(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลคึกคักว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลคึกคัก ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลคึกคักว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใด ที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และเทศบาลตำบลคึกคักสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาลตำบลคึกคัก
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคึกคัก
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลคึกคักว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลคึกคัก และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของ เทศบาลตำบลคึกคัก

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลคึกคัก
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



๖. หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
แผนพัฒนาบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑.บันทึกแสดงเจตจำนงและขอเข้ารับการฝึกอบรม ๒.เข้าเรียนตามรุ่นที่ได้รับประกาศรายชื่อ	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๖๐,๐๐๐	หน่วยงานต้นสังกัด
๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑.บันทึกแสดงเจตจำนงและขอเข้ารับการฝึกอบรม ๒.เข้าเรียนตามรุ่นที่ได้รับประกาศรายชื่อ	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๓๕๐,๐๐๐	หน่วยงานต้นสังกัด
๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑.บันทึกแสดงเจตจำนงและขอเข้ารับการฝึกอบรม ๒.เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรพร้อมรับใบประกาศนียบัตร	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๒๐๐,๐๐๐	หน่วยงานต้นสังกัด
๔) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑.บันทึกแสดงเจตจำนงและขอเข้ารับการฝึกอบรม ๒.เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรพร้อมรับใบประกาศนียบัตร	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑๒,๐๐๐	หน่วยงานต้นสังกัด
๕) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑.บันทึกแสดงเจตจำนงและขอเข้ารับการฝึกอบรม ๒.เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรพร้อมรับใบประกาศนียบัตร	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑๕๐,๐๐๐	หน่วยงานต้นสังกัด
๖) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑.บันทึกแสดงเจตจำนงและขอเข้ารับการฝึกอบรม ๒.เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรพร้อมรับใบประกาศนียบัตร	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานต้นสังกัด
๗) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑.บันทึกแสดงเจตจำนงและขอเข้ารับการฝึกอบรม ๒.เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรพร้อมรับใบประกาศนียบัตร	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑๒,๐๐๐	หน่วยงานต้นสังกัด



แผนพัฒนาบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (ต่อ)

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๘) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑.ลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ ๒.เลือกหลักสูตร ๓.เข้าเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๔.พิมพ์ใบประกาศนียบัตร	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยงานต้นสังกัด
๙) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑.บันทึกแสดงเจตจำนงและขอเข้ารับการฝึกอบรม ๒.เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรพร้อมรับใบประกาศนียบัตร	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๗	๒๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลศรีกก
๙) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑.บันทึกแสดงเจตจำนงและขอเข้ารับการฝึกอบรม ๒.เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรพร้อมรับใบประกาศนียบัตร	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๗	๒๐๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลศรีกก
๑๐) โครงการจัดกิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑.จัดทำโครงการ ๒.ให้ความรู้ผ่านสื่อและใบงานหรือใบความรู้ ๓.กำหนดกิจกรรมในการปฏิบัติ	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๗	๒๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลศรีกก
๑๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลศรีกกประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา สริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑.จัดทำโครงการ ๒.จัดกลุ่มทำกิจกรรมกีฬา ร่วมกัน	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๗	๑๐๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลศรีกก
๑๒) โครงการสัมมนา และการศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลศรีกกประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา สริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑.จัดทำโครงการ ๒.อบรมให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย ๓.ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๔๐๐,๐๐๐	เทศบาลตำบลศรีกก
รวม ๑๒ โครงการ						บาท

๗. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศบาลตำบลคีกรัก
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคีกรักสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดพังงา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา