

# แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2561-2563)

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา

อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

## คำนำ

ตามที่เทศบาลตำบลห้วยกระเจา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาให้เหมาะสมอีกด้วย เทศบาลตำบลห้วยกระเจา จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนให้บุคลากรได้มีความรู้และพัฒนาความรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่  
เทศบาลตำบลห้วยกระเจา

## สารบัญ

๑. บทนำ	๑
๒. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร	๒
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา	๖
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย	
๔. แผนพัฒนาบุคลากร	๑๑
๕. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	๑๔
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๐
๗. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	๒๒
๘. แบบการติดตามและประเมินผลรายโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๒๓

## บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวเพื่อยืนหยัดแข่งขันได้ในเวทีโลกอย่างมีศักยภาพ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลประการหนึ่งก็คือ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชน รวมทั้งการออกกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานอันจะทำให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างเป็นระบบและเป็นธรรม การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ได้กำหนดขอบเขตความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

๑. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
๒. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๓. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
๔. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
๕. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
๖. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
๗. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการปลดปล่อยพลังความคิดของบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา ในทุกระดับให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในเทศบาล โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กรจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยกระเจาจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขึ้นโดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและต่อตัวบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

**๑. ประโยชน์ต่อองค์กร** การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนลงเนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้นข้อผิดพลาดก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญสามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ

**๒. ประโยชน์ต่อตัวบุคลากร** เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่ไม่มีฝีมือลงเพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรพนักงานจึงเกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์กร

## การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาจำเป็นต้องศึกษาถึงทิศทางหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### ผลการวิเคราะห์

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก

##### “จุดแข็ง”

ลำดับ	ประเด็น
๑.	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒.	บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓.	มีสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔.	บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕.	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖.	บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘.	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๙.	กลุ่มงานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐.	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑.	เทศบาลจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒.	เทศบาลมีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๓.	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๔.	บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลเป็นอย่างดี

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก

## “จุดอ่อน”

ลำดับ	ประเด็น
๑.	บุคลากรขาดความเข้าใจระบบการจำแนกตำแหน่งใหม่
๒.	บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรมขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓.	การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๔.	การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๕.	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๖.	เทศบาลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๗.	เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๘.	การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๙.	บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๑๐.	ระบบฐานข้อมูลบุคลากรยังไม่สมบูรณ์และขาดการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
๑๑.	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๑๒.	บุคลากรของเทศบาลมีการโอนย้ายบ่อย
๑๓.	วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๑๔.	เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๕.	บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๖.	ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาในเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายน้อย
๑๗.	เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๘.	ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบเพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๙.	เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๒๐.	บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๒๑.	เทศบาลขาดการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒๒.	เทศบาลยังคงขาดการตรวจสอบภายในที่ดีอาจทำให้ประสบปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒๓.	บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๒๔.	เทศบาลไม่สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการ
๒๕.	เทศบาลขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก

## “โอกาส”

ลำดับ	ประเด็น
๑.	การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒.	ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓.	ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔.	ก.ท.จ.(จังหวัด) เปิดโอกาสให้เทศบาลจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น
๕.	การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๖.	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๗.	สถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญหน่วยงานภายนอกทั้งภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้นความรู้
๘.	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้สามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙.	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๑๐.	นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรภาครัฐมากขึ้น
๑๑.	การปรับบทบาทของภาครัฐทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๒.	ประชาชนมีความต้องการบริการภาครัฐที่มีคุณภาพทำให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน – ภายนอก

## “อุปสรรค”

ลำดับ	ประเด็น
๑.	การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนย้าย บุคลากรทุกระดับทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒.	ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางทำให้เทศบาลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา เช่น นักวิชาการเกษตร วิศวกรโยธา เป็นต้น
๓.	ภาคธุรกิจมีความสามารถในการจ่ายค่าแรงสูงทำให้เทศบาลประสบปัญหาการสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
๔.	กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๕.	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๖.	หน่วยงานต้นสังกัดของส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน
๗.	การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคลทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล
๘.	ความแตกต่างระหว่างศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นกับส่วนภูมิภาคทำให้ยากแก่การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย
๙.	ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๑๐.	การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา พบว่าการพัฒนาบุคลากรยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร คือ “บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ส่งเสริม มีความรู้ ความสามารถในการที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้นำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมไปถึงการมุ่งเน้นเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน” จึงต้องมีการทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขึ้น



## ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา โดยเน้นหลักการ วิธีการ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาขีดสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรในระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

## วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ส่งเสริม มีความรู้ความสามารถในการที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้นำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมไปถึงการมุ่งเน้นเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

## พันธกิจการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
๓. พัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน
๔. เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทุกสายงาน ทุกระดับ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรตามสายงาน
๖. เสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรทุกสายงาน

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่างๆ

## เป้าหมาย

๑. บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๒ หลักสูตรต่อปี
๒. มีการกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะด้านตามการแบ่งกลุ่มงานที่จำเป็นและกำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา
๓. มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา
๔. มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา ที่ชัดเจนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

## ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ
๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ
๔. พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๖. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ**

**๑. วัตถุประสงค์ :** บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานอาชีพได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

#### **๒. มาตรการ**

- ๒.๑ จัดให้มีการประกันคุณภาพการฝึกอบรม
- ๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจ
- ๒.๓ จัดทำแผนงานและสรรหางบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒.๔ จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒.๕ ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการจากผลการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล
- ๒.๖ ประสานและสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกับภาคราชการ เอกชน

บุคลากร

ชุมชนและองค์กรอื่นๆ

#### **๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)**

- ๓.๑ มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม
- ๓.๒ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา
- ๓.๓ ร้อยละของความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ
- ๓.๔ ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลักและสายงานได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

เห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

๓.๕ มีรายงานการสำรวจการนำผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการรายบุคคลไปประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ

๓.๖ มีรายงานการดำเนินงานและข้อมูลเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรภาคราชการ เอกชน ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**๑. วัตถุประสงค์ :** บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานอาชีพใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน

### ๒. มาตรการ

๒.๑ จัดทำแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ บุคลากรทุกระดับและสายงานอาชีพได้รับการเรียนรู้และศึกษาดูงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งจากแหล่งภายในและนอกองค์กร

๒.๓ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อนและขยายผลการใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร

๒.๔ ส่งเสริม สรรหาและเชิดชูเกียรติกรณีผลสำเร็จตัวอย่าง (Best Practices) ด้านการประยุกต์ใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร

### ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

๓.๒ มีรายงานและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้และศึกษาดูงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร

๓.๓ มีรายงานการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อนและขยายผลการใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร

๓.๔ มีรายงานการส่งเสริม สรรหาและเชิดชูเกียรติกรณีผลสำเร็จตัวอย่าง (Best Practices) ด้านการประยุกต์ใช้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและองค์กร

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ

**๑. วัตถุประสงค์ :** บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานอาชีพได้รับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจและทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

### ๒. มาตรการ

๒.๑ จัดทำแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ ทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในทุกระดับภูมิภาคทั้งจากแหล่งภายในและนอกองค์กร

๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับและสายงานอาชีพได้รับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจและทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในทุกภูมิภาคทั้งจากแหล่งภายในและนอกองค์กร

๒.๓ ส่งเสริมและดำเนินการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อนและขยายผลเสริมสร้างพัฒนาจิตใจและทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

### ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ มีแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ ทักษะที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ มีรายงานและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและสายงานอาชีพด้านการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจและทักษะที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

๓.๓ มีรายงานการเสริมสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชับเคลื่อนและขยายผลการพัฒนาจิตใจและทักษะที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

๓.๔ มีรายงานการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชับเคลื่อนและขยายผลการพัฒนาจิตใจและทักษะที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความก้าวหน้าตามสายงาน

๑. **วัตถุประสงค์** : ข้าราชการทุกระดับและทุกสายงานอาชีพได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเสริมสร้างแรงจูงใจและได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

#### ๒. มาตรการ

๒.๑ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและจัดทำแผนเรื่องมาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน

๒.๒ พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Development)

๒.๓ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

๒.๔ พัฒนาสมรรถนะการบริหารข้าราชการตามสายงานอาชีพ

### ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ มีแผนและการดำเนินงานถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานตำแหน่งสู่บุคลากรทุกระดับและสายงาน

๓.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Development) ในองค์กร

๓.๓ มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงานแผนทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพและแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

๓.๔ จำนวนหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการบริหารข้าราชการตามสายงานอาชีพ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

๑. **วัตถุประสงค์** : บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

#### ๒. มาตรการ

๒.๑ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน

๒.๒ จัดการสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

๒.๓ จัดทำระบบสวัสดิการและให้คำปรึกษาที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับและสายงาน

๒.๔ สสำรวจความต้องการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๕ จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพอนามัยที่ดีให้ข้าราชการและครอบครัว

๒.๖ จัดระบบยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดีตามจรรยาข้าราชการ

### ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ มีการดำเนินงานเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๒ มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

๓.๓ มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ

๓.๔ มีการจัดทำรายงานความก้าวหน้าของการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ

บุคลากรทุกระดับเป็นประจำปี

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้าราชการทุกระดับและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่าย

๑. วัตถุประสงค์ : บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

### ๒. มาตรการ

๒.๑ เสริมสร้างความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรด้วยเทคนิคแนวใหม่

๒.๒ สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่องในทุกระดับและสายงานอาชีพ

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการทุกระดับและทุกสายอาชีพให้ได้รับการพัฒนาด้านการนำ

การเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

๒.๔ สํารวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและธรรมาภิบาลในองค์กร

๒.๕ เสริมสร้างความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบธรรมาภิบาลที่ดีในองค์กร

### ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จ Key Performance Indicator (KPIs)

๓.๑ มีแผนงานการจัดระบบให้ข้าราชการทุกระดับและทุกสายอาชีพได้รับการพัฒนาด้านการนำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยมีวิธีการคัดเลือกและประเมินที่เป็นธรรมาภิบาล

๓.๒ มีแผนงานการสร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่องในทุกระดับและสายงานอาชีพ

๓.๓ มีหลักสูตรการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับและทุกสายอาชีพให้ได้รับการพัฒนาด้านการนำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

## แผนพัฒนาบุคลากร

(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

\*-----\*

### ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ Human Resource Development กำลังเป็นที่สนใจและให้ความสำคัญของนานาประเทศ จึงมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกันหลากหลาย ซึ่งแตกต่างกันไปตามมุมมองที่ตนเองถนัดและนำไปใช้ไม่ว่าจะเป็นมุมมองทางด้านนักสังคมศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ นักวิชาการ หรือนักการศึกษา แต่โดยสรุปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนา กำลังคน มุ่งส่งเสริมให้ “คน” เป็นผู้ที่มีทักษะมีความรู้ ความสามารถ รู้จักพัฒนาตนเองเต็มเต็มศักยภาพความเป็นคนของตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยอาจจะเป็นการพัฒนาโดยองค์กรใดองค์กรหนึ่งจัดให้หรือเป็นการเฝ้าหาความรู้ด้วยตัวเองแต่นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในงานและชีวิต อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้องค์กรหรือประเทศเจริญก้าวหน้าอีกด้วย กิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีด้วยกันหลากหลายวิธีแล้วแต่หลักคิดของนักวิชาการแต่ละท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ Nadler (๑๙๘๕) ก็เป็นปรมาจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่านหนึ่งของอเมริกาที่ได้รับการยอมรับของโลกได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๓ ประเภท ด้วยกันคือ

**Training :** การฝึกอบรมเน้นการเรียนรู้งานในปัจจุบัน

**Education :** การศึกษาเน้นการเรียนรู้งานในอนาคต

**Development :** การพัฒนาเน้นการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานแต่มุ่งให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกตามความต้องการขององค์กรหรือประเทศ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลห้วยกระเจา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยกระเจามีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๒ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้สูงขึ้น

๒.๓ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

### ๓. เป้าหมาย

- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบล ห้วยกระเจา

### ๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจาเป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๔.๑ วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน

๔.๒ พิจารณาว่า ณ จุดใดของหน่วยงานที่สมควรต้องจัดให้มีการพัฒนาแก้ไขเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งสำรวจความต้องการเพิ่มเติมจากบุคลากรของหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๔.๔ ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ข้างต้น

### ๕. ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

#### ๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการศึกษาวินิจฉัยว่าพนักงานเทศบาลแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๒ จัดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

#### ๒. การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีพัฒนาพนักงานเทศบาลที่เหมาะสม เมื่อได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่พนักงานแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

## ๖. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา นั้นกำหนดโดยใช้ข้อมูลจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากร ตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของแผนพัฒนาบุคลากร โดยบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. **หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ** ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

๒. **หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ** เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมภาคสนาม

๓. **หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๔. **หลักสูตรด้านการบริหาร** ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๕. **หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๖. **หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว** ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น



**งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**  
**แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)**  
**เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี**

-----

ที่	หลักสูตร/โครงการ	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
๑.	หลักสูตรนายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติ
๒.	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติ
๓.	หลักสูตรเลขานุการนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เทศบัญญัติ
๔.	หลักสูตรประธาน/รองประธานสภาเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติ
๕.	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เทศบัญญัติ
๖.	หลักสูตรเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เทศบัญญัติ
๗.	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด) หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	เทศบัญญัติ
๘.	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติ
๙.	หลักสูตรนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติ
๑๐.	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติ
๑๑.	หลักสูตรนักบริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	เทศบัญญัติ
๑๒.	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	เทศบัญญัติ
๑๓.	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	เทศบัญญัติ
๑๔.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	เทศบัญญัติ

ที่	หลักสูตร/โครงการ	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	เทศบัญญัติ
๑๖.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติ
๑๗.	หลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	เทศบัญญัติ
๑๘.	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติ
๑๙.	หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติ
๒๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เทศบัญญัติ
๒๑.	หลักสูตรพนักงานจ้าง/ลูกจ้างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	เทศบัญญัติ
๒๒.	โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	เทศบัญญัติ
๒๓.	โครงการฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้บุคลากรภายในองค์กร	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติ
๒๔.	โครงการจัดกิจกรรมวันเทศบาลและประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลห้วยกระเจา	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติ

## การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจาไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากขอบเขตความรับผิดชอบเพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและความเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาบุคลากร

สำหรับเทศบาลตำบลห้วยกระเจามีข้อจำกัดตามกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ไม่มีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ได้จัดทำไว้
- ขาดวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการจัดฝึกอบรมเองเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปัจจัยที่ผลักดันให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง คือ ผู้รับผิดชอบ (In-Charge) ที่มาจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ที่ทำหน้าที่ในการสรรหาอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงบประมาณและเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา ต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วยและอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้ทราบได้ว่าแผนพัฒนาบุคลากรนั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดจะต้องมีการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรทุกปี ซึ่งการติดตามและประเมินผลรายโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรนั้น คณะกรรมการดำเนินการกำหนดให้ใช้แบบติดตาม ดังนี้

### การติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา ประกอบด้วย

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| ๑. รองนายกเทศมนตรีที่นายกคัดเลือก                       | เป็นประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบล                                       | เป็นกรรมการ           |
| ๓. หัวหน้าส่วนทุกส่วน                                   | เป็นกรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๕. พนักงานเทศบาล  | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ  |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากรกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจาทราบ





## แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

## เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑.	หลักสูตรนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นายกเทศมนตรีให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกเทศมนตรี ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒.	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรอง นายกเทศมนตรีให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายกเทศมนตรี ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/
๓.	หลักสูตรเลขานุการนายก องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ เลขานุการนายกเทศมนตรีให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายกเทศมนตรี ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๔.	หลักสูตรประธาน/รอง ประธานสภาเทศบาลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธาน/ รองประธานสภาเทศบาลให้มีความรู้ ทักษะความรู้และความเข้าใจในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธาน/รองประธานสภาเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/
๕.	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของสมาชิก สภาเทศบาลให้มีความรู้และ ความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภาเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑๐	๑๐	๑๐	-	/
๖.	หลักสูตรเลขานุการสภาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ เลขานุการสภาเทศบาลให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภาเทศบาล ได้เข้ารับการอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

## แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

## เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓๗.	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด) หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ปลัด/รองปลัดได้มีความรู้ ทักษะความ เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างละ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/
๔๘.	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างละ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๔๙.	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างละ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๐.	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างละ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๑.	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างละ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

## แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

## เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๒.	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๓.	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๔.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	-	/
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/



## แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

## เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๖.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาฯ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๗.	หลักสูตรนักวิชาการเงินและ บัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๘.	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๙.	หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

## แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

## เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครูเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔	-	/
๒๑.	หลักสูตรพนักงานจ้าง/ลูกจ้าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐	๓๐	๓๐	-	/
๒๒.	โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงาน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้แห่ง ความสุข	เพื่อส่งเสริมสร้างแรงจูงใจ ความสัมพันธ์ ของบุคลากรในองค์กรมาสู่การทำงาน เป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ บุคลากรของเทศบาล	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล/พนักงานครู เทศบาล/ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓/๑	๓/๑	๓/๑	/	-

## .แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

## เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๓.	โครงการฝึกอบรมและ ถ่ายทอดความรู้บุคลากร ภายในองค์กร	เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเพิ่มพูน ทักษะในการปฏิบัติราชการและที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรแก่ คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/ พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล/พนักงานครู เทศบาล/ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓/๑	๓/๑	๓/๑	/	-
๒๔.	โครงการจัดกิจกรรมวัน เทศบาลและประกาศเกียรติ คุณแก่พนักงานและลูกจ้าง เทศบาลตำบลห้วยกระเจา	เพื่อคัดเลือกพนักงานและลูกจ้าง ดีเด่นของเทศบาลที่มีทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร	คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล/พนักงานครู เทศบาล/ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓/๑	๓/๑	๓/๑	/	-

แบบการติดตามและประเมินผลรายโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	หลักสูตร/โครงการ	สถานที่ ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	เป็นไป ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	ความคุ้มค่า	ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ

หมายเหตุ : ให้ใส่คะแนนในช่องความคุ้มค่า

คุ้มค่ามาก = ๓

ปานกลาง = ๒

น้อย = ๑

ไม่คุ้มค่า = ๐













คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยกระเจา

ที่ ๓๒๑/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

-----

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๔ ข้อ ๒๙๗ และ ข้อ ๓๐๐ ได้กำหนดให้มีความชัดเจนและเป็นบทบังคับให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติ โดยกำหนดขอบเขตเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐไม่มีขั้นตอนเกินความจำเป็นประชาชนได้รับความอำนวยความสะดวกได้รับการตอบสนองความต้องการมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ ทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้นมา โดยให้มีคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังนี้

- |                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบล       | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบล         | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดเทศบาล          | กรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง     | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง     | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ           |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล       | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตามแนวทางการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติตนที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้น

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายสิริพงศ์ สืบเนียม)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยกระเจา

