

-ฉบับเทศบาล-



แผนการพัฒนานักงานเทศบาล  
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลสามแวง  
อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

## สารบัญ

	หน้า
1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุศลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๑
2. แผนพัฒนาคุศลากรเทศบาลตำบลสามแวง	๑๗
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑๘
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๒๑
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา และวิธีการพัฒนา	๒๙
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ	๒๙
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๐
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๓๑
ส่วนที่ ๗ ผู้รับผิดชอบและขั้นตอนการจัดทำแผน	๓๑
- ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาคุศลากรตามแผนพัฒนาคุศลากร	๓๑
พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๓๑
- หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	๓๕
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานแต่ละตำแหน่ง	๓๖
- หลักสูตรการบริหารงาน	๓๖
- หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของระบบ	๓๖
- บัญชีรายละเอียดการอบรมตามตำแหน่งของพนักงานเทศบาล	๔๐
- บัญชีรายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาคุศลากรของเทศบาลประจำปีงบประมาณ	๔๑
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๔๑
- รายละเอียดของเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่ง	๔๑
3. แผนพัฒนา	
3.1. แผนปฏิบัติการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล	
- ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
3.2. แผนปฏิบัติการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	
- ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ของเทศบาลตำบลสามแวง

๕. ทรัพยากรและทรัพยากร

๕.๑ งบประมาณ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ของเทศบาลตำบลสามแวง เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิด  
ประโยชน์ต่อส่วนราชการและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
การคัดเลือกผู้บริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่  
และหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๕.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน  
ในตำแหน่งนั้นๆ และเป็นกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

๕.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้  
และทักษะในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๕.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ  
ประชาชน เช่น การวางแผน การมองหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๕.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือบุคคลที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ  
ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อ  
สาร การเสริมสร้างสภาพอนามัย เป็นต้น

๕.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการ  
ปฏิบัติงาน การปฏิบัติจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การ  
ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างสุจริต

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลสามแวง จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การ  
พัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนากุศลกร เป็นเครื่องมือในการ  
ปฏิบัติงานของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม  
แก่ผู้บังคับบัญชาเทศบาลตำบลสามแวง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผล

## ๕. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลสามแวง

๕.๑ วิสัยทัศน์เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลสามแวง มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและระลอกใหม่ และเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

### ๕.๑.๑ วิสัยทัศน์

๕.๑.๑.๑ วิสัยทัศน์ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกเทศบาลตำบลสามแวงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างจิตสำนึก ค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรเทศบาลตำบลสามแวง มีวินัย มีคุณธรรม และปฏิบัติงานอย่างสุจริต

### ๕.๑.๒ วัตถุประสงค์

#### ๕.๑.๒.๑ วิสัยทัศน์เชิงปริมาณ

๕.๑.๒.๑.๑ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสามแวง อันประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน โดยบุคลากรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ตามแผนการของแต่ละตำแหน่งงาน ร้อยละ ๑๐๐

#### ๕.๑.๒.๒ วิสัยทัศน์เชิงคุณภาพ

๕.๑.๒.๒.๑ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสามแวง ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและแนวทางการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี

## ๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

### ๕.๒.๑ แนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑

ในบริบทของประเทศในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในเชิงโครงสร้าง และระดับภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ภาครัฐของไทยต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้อำนาจทันสมัยทัดเทียมกับประเทศ ในภูมิภาคเดียวกัน และเพื่อการปฏิสัมพันธ์กันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แผนยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ ซึ่งมีแนวยุทธศาสตร์และนโยบายในด้านการบริหารราชการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๔ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากสถานะประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ (Internal Governance)

๕.๒.๒

เป้าหมายของการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐ ๓ ประเด็น

- ๑. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
- ๒. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๓. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรภาครัฐที่มุ่งหวัง

๑. มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) โดยมีสมรรถนะในการทำงาน ดังนี้

- ๑.๑ มุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการทำงานแบบบูรณาการ โดยทำงานทั้งเชิงรุก และเชิงรับโดยคำนึงถึงภารกิจของหน่วยงาน รักษาสมดุล รักษาประโยชน์ของภูมิภาค
- ๑.๒ ทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานตลอดเวลา

๑.๓ มีความรู้เชิงลึกในภารกิจที่ตนเองปฏิบัติ รู้เขา รู้เรา ในประชาคมอาเซียน รวมไปถึงวัฒนธรรม วิถีชีวิต วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน รู้ในแง่ยุทธศาสตร์องค์กร ผลกระทบจากนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป และรู้ทักษะต่างๆ เช่น การเจรจา การประชุมต่างๆ และมีความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และปรับใช้วิธีการทำงาน ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากลระดับภูมิภาค

๒. ความเป็นนานาชาติ (International)

๒.๑ ความเป็นกว้างทางความคิด คิดเชิงบวกกับบริบทนานาชาติ ตัวอย่างคือ การปรับตัวของบุคลากรเพื่อการค้าเสรี รู้หลักสากลนิยมมากพอที่จะสามารถสร้างสมดุล ระหว่างผลประโยชน์ของประเทศไทยกับประชาคมอาเซียน

๒.๒ มีความคิดเชิงบวก เห็นประโยชน์ในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน สร้างพันธมิตรกับประเทศสมาชิก และประเทศมหาอำนาจ เคารพในความแตกต่าง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม

๒.๓ มีทักษะในการทำงานในบริบทสากล พูด เขียน อ่าน ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนเพื่อนบ้าน เข้าใจวัฒนธรรม ธรรมเนียม การเจรจากับประเทศสมาชิก มีความยืดหยุ่นในผลประโยชน์ของประเทศไทยและอาเซียนก็ยึดหยุ่นตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

๓. ความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator)

๓.๑ มีภาวะผู้นำเชิงรุก มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำภาคส่วนอื่นๆ ของสังคมมาเชื่อมโยงประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียม เพื่อให้ทุกภาคส่วนทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของประเทศไทย และเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการแข่งขัน

๓.๒ การบริการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐานในการให้บริการในระดับมาตรฐานสู่สากล เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ

๔. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

๔.๑ มีการตื่นตัวในการรับรู้เกี่ยวกับอาเซียนทั้งในวงกว้างและในเชิงลึก

๔.๒ สามารถคิด ริเริ่ม และมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในประชาคมอาเซียน การลดอุปสรรคและความเสี่ยงได้

**๔.๔ แนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ**

- ๑. การบริหารงานภาครัฐที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย การมีผู้นำที่มีสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถ ทักษะ ทักษะคนดีที่เหมาะสม และมีการบริหารจัดการที่ดี
- ๒. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐต้องมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดเป้าหมายการพัฒนา
- ๓. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐต้อง เกิดความคุ้มค่าและตรงตามภารกิจของรัฐและความจำเป็นในการพัฒนา

**๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑**

- ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี
- ๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาข้าราชการทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานใน
- ๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา

**๔.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมา**

ปฏิบัติราชการและคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำ**

**และเสริมสร้างจริยธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการ**

**สู่การปรับแก้และพนักงานจ้างในรูปแบบต่างๆ**

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระ

ราชประทีป

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่

ข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูล

เพื่อการพัฒนาธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างอย่าง

บูรณาการ

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคม

อาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล**

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

และเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการ

และครอบครัวข้าราชการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน**

ของกรมส่งเสริมการเกษตรและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

และปฏิบัติงานที่สำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการ

ปฏิรูประบบราชการของเทศบาล

๓.๒.๑ กรมส่งเสริมการเกษตรข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ตามมติ

คณะรัฐมนตรีที่ ๕๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖

**๔ - ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลสามแวง**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี**

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วย

ส่งเสริมเทศบาลตำบลสามแวง

๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากร

๑.๔ แผนงานด้านพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ทัศนศึกษาดูงาน

และหน่วยงาน

๑.๕ แผนงานพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม**

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา**

แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน เพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์จังหวัด

### ขั้นตอนการวิเคราะห์จุดแข็งและพัฒนาศักยภาพด้วยเทคนิค SWOT Analysis

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

- 1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
- 2. ผู้บริหารมีทรัพยากรที่หนาแน่นโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 3. ผู้บริหารมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายขนาดใหญ่ขึ้น
- 4. ผู้บริหารเทศบาลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายใน

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- 1. ผู้บริหารเทศบาลขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหน้าที่
- 2. ผู้บริหารเทศบาลยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
- 3. ผู้บริหารเทศบาลขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัย
- 4. ผู้บริหารเทศบาลในการพัฒนาศักยภาพต้องใช้อย่างจำกัด
- 5. ผู้บริหารเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานล้นคน

#### โอกาส (Opportunities : O)

- 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพ
- 2. ผู้บริหารเทศบาลเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
- 3. ผู้บริหารเทศบาลมีโอกาสเติบโตในสายงาน
- 4. ผู้บริหารเทศบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
- 5. ผู้บริหารเทศบาลมีแนวทาง มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพ เช่น การอบรมร่วมกัน

#### อุปสรรค (Threats : T)

- 1. ผู้บริหารเทศบาลมีขีดจำกัด ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2. ขาดบุคลากร
- 3. ขาดทุนทรัพย์และเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ในการ
- 4. ขาดการสนับสนุนงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 5. ขาดการสนับสนุนในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาล
- 6. ขาดการสนับสนุนให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพ

#### กลยุทธ์การพัฒนาความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพ

- 1. ผู้บริหารเทศบาลมีความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
- 2. ผู้บริหารเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
- 3. ผู้บริหารเทศบาลเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
- 4. ผู้บริหารเทศบาลเสริมสร้างต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตาม
- 5. ผู้บริหารเทศบาลมีประสิทธิผล โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result based management)
- 6. ผู้บริหารเทศบาลทำข้อตกลงงาน (Performance agreement) ในองค์กร
- 7. ผู้บริหารเทศบาลมีประสิทธิภาพและเกิดความรู้สึกในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหาร
- 8. ผู้บริหารเทศบาลเป็นประจักษ์พยานนำเอา (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้น โดยมีการทำ Cost-benefit
- 9. ผู้บริหารเทศบาลมีความเป็นปึกแผ่นและความคุ้มค่าของผลงานหรือโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ



๕.๒.๒. แผนงาน/โครงการ/ความคาดหวังของแต่ละบุคคล (individual scorecard) ที่เชื่อมโยงระดับ  
องค์กร (organization scorecards)

**๕.๒.๒.๑. แผนงาน/โครงการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร**

- ๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
- ๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ  
องค์กร (creating and maintaining a Quality of work life that make employment the  
preference)
- ๔. กระจายสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (Communication HRM  
strategies to all employees)
- ๕. กระจายธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (heaping  
ethical policies and socially responsible behavior)
- ๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

**๕.๒.๒.๒. แผนงาน/โครงการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร**

- ๑. ประชาชนพึงพอใจนโยบายที่เอื้ออำนวยต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง(Responsiveness)  
ต่อประชาชน และพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนา  
ท้องถิ่น
- ๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและ  
การปฏิบัติงานที่ง่ายขึ้น (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นจุดบริการใกล้ตัว  
ประชาชน
- ๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่การ  
จัดบริการที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (citizen survey)

**๕.๒.๒.๓. แผนงาน/โครงการ/ความคาดหวังในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

๕.๒.๒.๓.๑. แผนงาน/โครงการ/ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสามแวง เห็นสมควรให้จัดทำแผนการ  
พัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักยุทธศาสตร์การพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและ  
ตัวชี้วัดที่สำคัญของเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน  
ที่รับผิดชอบงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๕.๒.๒.๓.๒. แผนงาน/โครงการ/ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสามแวง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน  
ด้านต่างๆ ดังนี้หรือหลายครั้งในรอบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาวิสัยทัศน์งานหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในและตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลสามแวง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับวิทยุชุมชน หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลสามแวง ต้องจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า และบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๖.๒ การดำเนินการพัฒนา

##### ๖.๒.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๖.๒.๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๖.๒.๑.๒ ศึกษาวิเคราะห์ผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความจำเป็นต้องพัฒนาในด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๖.๒.๑.๓ ประเมินประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะด้านตามตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

##### ๖.๒.๒ การดำเนินการพัฒนา

๖.๒.๒.๑ การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาเลือกวิธีพัฒนาที่เหมาะสม เป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมกับประเภทและความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๖.๒.๒.๒ การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๖.๒.๒.๓ จะะยึดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

๖.๒.๒.๓.๑ แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๖.๒.๒.๓.๒ แต่งตั้งคณะทำงาน

๖.๒.๒.๓.๓ ศึกษาวิเคราะห์ผลและความจำเป็น

๖.๒.๒.๓.๔ กำหนดประเภทของความจำเป็น

#### ๑. วัตถุประสงค์และการวางแผน

๑.๑ วัตถุประสงค์ การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชน  
๑.๒ วัตถุประสงค์ มีรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม เช่น

๑.๒.๑ การบูรณาการ

๑.๒.๒ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๒.๓ การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ

๑.๒.๔ การฝึกอบรม

๑.๒.๕ การดูงาน

๑.๒.๖ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

#### ๒. การประเมินการ/วิธีดำเนินการ

๒.๑ วิธีการที่มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้  
๒.๒ วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน

#### ๓. ประสิทธิภาพและประเมินผล

๓.๑ ประสิทธิภาพและประเมินผลการการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนา  
๓.๒ ประสิทธิภาพและประเมินผลสามารถ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง  
๓.๓ ประสิทธิภาพและประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของจังหวัดบุรีรัมย์ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในการ  
๓.๔ ประสิทธิภาพและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๓.๔.๑ ประสิทธิภาพและประเมินผลที่ปฏิบัติตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อ  
๓.๔.๒ ประสิทธิภาพและประเมินผล หรือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๓.๔.๓ ประสิทธิภาพและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ  
๓.๔.๔ ประสิทธิภาพและประเมินผล