

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลโคกสูง
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว



ประกาศเทศบาลตำบลโคกสูง
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลโคกสูง จึงกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อไป

ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกสูง จึงขอประกาศแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ร้อยตำรวจโท

(Yingyot Wongwanthun)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง

คำนำ

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๒๙๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ซึ่งในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๕ มิติ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารจัดการที่ดีในการสร้างความเป็นเลิศในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา	๓
๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร	๗
๔. เป้าหมายการพัฒนา	๑๐
๕. หลักสูตรการพัฒนา	๑๒
๖. แนวทาง วิธีการและระยะเวลาการพัฒนา	๑๓
๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๖
๘. การติดตามและประเมินผล	๑๖
๙. การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน และลูกจ้าง	๑๖
๑๐. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๗
- ตารางแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๐
๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนานักบริหาร	๒๖
๑๓. หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่	๒๗

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลโคกสูง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้การปฏิรูปประเทศ และการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติหลังจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ (ฉบับที่ ๒๐) ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๐ การปฏิรูประบบราชการที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การเชื่อมโยงข้อมูลทางราชการ Government Data และ การปรับตัวข้าราชการให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นเป็นหัวใจที่ต้องทำในระยะเร่งด่วน การบริหารราชการยุคใหม่ ผู้นำหรือ ผู้บริหาร องค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและพยายามปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการ (Digital Government Data) มาให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนา ระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยน วิทยาการความรู้สมัยใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากลจำเป็นต้อง อาศัยทั้งเทคโนโลยี ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์กรที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กร ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเป็น องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนามาตรฐานของเทศบาลในทุกๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้ มี ทักษะ ตามทันเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ มีความรอบรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างจิตสำนึก ให้บุคลากรตระหนักในบทบาทภารกิจหน้าที่ และสามารถใช้สิทธิหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีกรอบนโยบาย หลักในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้อง พัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนส่วนราชการตาม แผนอัตรากำลังของเทศบาล รวมถึงความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไป ในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องมีการกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการ พัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล

๔. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็น กรรมการและเลขานุการ

เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรลงในแผนพัฒนาเทศบาลเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลในการพัฒนาความรู้ พัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ รวมถึงการให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้างทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้างทุกคนได้พัฒนาตนเอง มีวิธีการปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และนำมาตราฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้อย่างจริงจัง

๑ ๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

"ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์"

"ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จาก การที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ"

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๗ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

➤ ๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลโคกสูง เป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลขึ้น โดยมีนายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกอง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

➤ ๒. จัดทำกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

➤ ๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เนื่องจากแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นแผนที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็น และประเมินสถานภาพในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง (SWOT Analysis) ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

➤ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

หลังจากดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรแล้ว คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้ร่วมกันทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้จากการประชุม และนำเสนอร่างแผนพัฒนาเทศบาลต่อผู้บริหาร และเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบต่อไป

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล หน่วยงานต่างๆ ภายในเทศบาลตำบลโคกสูง ประกอบด้วย ๗ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน ได้ร่วมกันระดมสมองแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งเนื้อหาในการวิเคราะห์ออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านกระบวนการ
๒. ด้านบุคลากร
๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)
๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง

๑. ด้านกระบวนการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีนโยบายที่จะบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด</p> <p>๒. มีกฎหมายรองรับหน้าที่ตามภารกิจมีกฎระเบียบที่ชัดเจน</p> <p>๓. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. มีนโยบายที่จะนำระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น การเก็บข้อมูลการฝึกอบรม</p> <p>๕. มีการวางระบบ LAN เพื่อเชื่อมโยงและสืบค้นหาข้อมูล</p> <p>๖. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในแต่ละระดับ</p> <p>๗. มีการลดขั้นตอนการกระจายอำนาจการตัดสินใจทำให้มีความคล่องตัวรวดเร็วกระชับและถูกต้อง</p>	<p>๑. ขาดแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน</p> <p>๒. ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓. ไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๔. ไม่มีการวางหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม</p> <p>๕. ขาดการบริหารแผนงานฝึกอบรมในภาพรวมทำให้เกิดความซ้ำซ้อน</p> <p>๖. ขาดการวางแผนระบบการสรรหาคัดเลือกและแผนการสร้างควมก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๗. ขาดการประชาสัมพันธ์และมีสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่ง</p>
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายที่จะส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนขึ้น</p> <p>๒. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เน้นประสิทธิภาพการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง</p> <p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนให้ระบบการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรตามแนวทางของ ก.พ.</p>	<p>๑. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานของกรมฯ ยังไม่ชัดเจน บางอย่างใช้เกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น บางอย่างใช้เกณฑ์ของ ก.พ.</p> <p>๒. การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน</p>

๒. ด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญ เฉพาะด้านเป็นของตนเอง</p> <p>๒. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน</p> <p>๔. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ</p> <p>๕. ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญแต่ละด้าน</p> <p>๖. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่นทำให้มีความสำนึก รักบ้านเกิด มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความชำนาญงานมากขึ้น</p> <p>๗. มีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้นทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท</p> <p>๘. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีวุฒิการศึกษาและ ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. บุคลากรมีความรู้ด้าน IT ไม่เพียงพอทำให้ทำงานได้ล่าช้า และขาดสารสนเทศนำเสนอผู้บริหาร</p> <p>๒. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอดเทคนิคสู่ผู้รับบริการ</p> <p>๓. บุคลากรขาดการสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์</p> <p>๔. บุคลากรขาดความรู้ต่างสาขาที่ต้องประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน เช่น ด้านการเงินงบประมาณด้านการฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านคอมพิวเตอร์</p> <p>๕. บุคลากรขาดการเรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๖. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/เผยแพร่ เทคนิค วิชาการและงานวิจัย</p>
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายที่จะ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการปรับปรุง หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลาย สาขาและมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนให้มี บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. สถานที่เรียนอยู่ห่างไกลจากบ้านทำให้ผู้เรียนต้องเสีย ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น</p> <p>๒. สาขาเปิดสอนยังไม่หลากหลายทำให้บุคลากรที่ต้องการ ความก้าวหน้าในสายงานไม่มีความสนใจศึกษาต่อ</p> <p>๓. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมฯ จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน ของแต่ละตำแหน่งทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติไม่สามารถ เข้ารับการฝึกอบรมได้</p> <p>๔. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถ พัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร</p>

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. เทศบาลจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากรโดยบรรจุไว้ในเอกสารงบประมาณอย่างชัดเจน</p> <p>๒. มีความพร้อมด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เอื้อต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p> <p>๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น</p>	<p>๑. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในแผนการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๒. เครื่องมือ เครื่องใช้บางอย่างเสื่อมสภาพทำให้ใช้การไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา</p> <p>๓. ระเบียบ ข้อกฎหมายไม่ชัดเจนทำให้ไม่สามารถจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นบางอย่างได้</p>
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. ภาครัฐจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น</p> <p>๒. หน่วยงานภาคเอกชนให้ความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๓. ภาครัฐมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. แนวโน้มด้านเศรษฐกิจของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความผันผวนทางการเมือง จึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐล่าช้าทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้</p>

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. เทศบาลมีนโยบายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนให้มากที่สุด</p> <p>๒. เทศบาลรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน</p> <p>๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน</p>	<p>๑. บุคลากรบางคนขาดความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่า</p> <p>๒. ขาดความต่อเนื่องในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนเนื่องจากลักษณะงานบางด้านไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้</p>

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ) (ต่อ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. ภาครัฐมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการบริหารงาน</p> <p>๒. ภาครัฐสนับสนุนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ</p> <p>๓. ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ</p>	<p>๑. การเมืองไม่เสถียรภาพทำให้การสานต่อนโยบายไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๒. ประชาชนเกิดความสับสนในบทบาทของตัวเองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้านตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยทำให้ประชาชนเกิดความสับสนและเบื่อหน่ายที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดีในการสร้างความเป็นเลิศของระบบราชการไทย โดยยึดหลักสำคัญ คือ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการพัฒนา

กระบวนการวางแผนพัฒนาศูนย์สุขภาพเป็นกระบวนการพิจารณาความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเพื่อให้แน่ใจว่าได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะ และมีสมรรถนะเพียงพอที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ ประกอบด้วย ๕ มิติ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล ดังนี้

๑) นโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความตุนตนดูระหว่างชีวิตกับการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและมีการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง เพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิตีในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๕ มิตินี้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้เทศบาลใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมิตีในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ กรอบแนวคิด และมาตรการ เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของสังคม เน้นความเป็นคนเก่ง คนดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังกำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงาน จึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และปรับกระบวนการ วัฒนธรรม ในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน เศรษฐกิจฐานความรู้ ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยี ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์กรที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือบุคลากร องค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานเทศบาล จำเป็นต้องอาศัยนักบริหารที่เป็นผู้นำมีอาชีพมีขีดความสามารถและศักยภาพสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของเทศบาลให้สัมฤทธิ์ผลด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

การบริหารงานบุคคลลงมือใหม่ที่น่าจะมั่งคั่งมั่งคั่งของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและให้บริการแก่ประชาชน ย่อมจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะสามารถขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อทักขานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับ

หน่วยงาน

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามหาศาล จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทน เพื่อสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาระบบราชการมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในวิชาชีพ ภายได้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น ประเมินผลบุคคลให้สามารถปลดบุคคลที่ไม่มีสมรรถภาพออกจากราชการและเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความสามารถสูงจากภายนอกสามารถเข้าสู่องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม มีระบบการควบคุมภายในที่ดี และพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นทั้งการบริหารที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด

๔. เป้าหมายการพัฒนา

เทศบาลได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลไว้อย่างชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง มีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. เพื่อเป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๒. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น

๓. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง
๔. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. เป็นหน่วยงานที่มีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๖. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
๗. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๘. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๙. มีการนิเทศงาน การอบรมสัมมนา เพื่อแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๑๐. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้องทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๑๑. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษา ดูงาน
๑๒. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๓. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
๑๔. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน
๑๕. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะอย่างชัดเจน และเพียงพอ
๑๖. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้
๑๗. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้รอบภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๑๘. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติวิธีทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๙. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒๐. การสร้างองค์กรให้ "จืดแต่แจ๋ว" เช่นการสร้างบุคลากรที่มีจำกัดให้มีคุณภาพ
๒๑. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมกลุ่มและง่ายต่อการเข้าถึงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๒๒. บุคลากรทุกระดับมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
๒๓. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
๒๔. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร
๒๕. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๒๖. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๒๗. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๒๘. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๕. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วย หลักสูตร

- ๑) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๒) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย หลักสูตร

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย หลักสูตร

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หลักสูตรแต่ละตำแหน่ง มีดังนี้

: นักบริหาร

- ๑) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
- ๒) หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- ๓) หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- ๔) หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
- ๕) หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
- ๖) หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- ๗) หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา

: เจ้าหน้าที่

- ๘) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- ๙) หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๐) หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
- ๑๑) หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
- ๑๒) หลักสูตรนักวิชาการคลัง
- ๑๓) หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ

- ๑๔) หลักสูตรวิศวกรโยธา
- ๑๕) หลักสูตรนักจัดการงานช่าง
- ๑๖) หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
- ๑๗) หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑๘) หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- ๑๙) หลักสูตรนิติกร
- ๒๐) หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒๑) หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- ๒๒) หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๒๓) หลักสูตรนักสันนทาการ
- ๒๔) หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
- ๒๕) หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- ๒๖) หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๒๗) หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๒๘) หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๒๙) หลักสูตรนายช่างโยธา
- ๓๐) หลักสูตรนายช่างสำรวจ
- ๓๑) หลักสูตรเจ้าพนักงานประปา

๖. แนวทาง วิธีการและระยะเวลาการพัฒนา

เทศบาลตำบลโคกสูง มีแนวทางการบริหารงานบุคคลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล โดยให้ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี โดยจะกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและระเบียบ เทศบาลตำบลโคกสูง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยเทศบาลอาจดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษา หรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๖. ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงาน

เทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๗. เทศบาลกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนา และต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. คือ กำหนดหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นพนักงานทั่วไป ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๘. พัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

๙. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดและเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง งาน

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กัน ไปแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคน รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(๔) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ให้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสม ดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการ ฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เดิม และผู้โอนย้ายมาอยู่ใหม่ ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไรต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติโดยเริ่มกันจากงานที่ง่ายๆ ก่อนแล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียง

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้ งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผล

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระแวกและละแวกๆ ลดการตรวจสอบตนเองเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ให้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ตามเทศบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี เทศบาลตำบลโคกสูง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

๘. การติดตามและประเมินผล

โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของทั้งข้าราชการพัฒนา และติดตามการนำผล ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๙. การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน และลูกจ้าง

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ นั้น

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้ประกาศ "มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกสูง" และกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตน และเป็นหลักการในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. พนักงาน และลูกจ้างจะต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๗. พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

๘. พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เกิดผลประโยชน์แก่ทางราชการ

๙. พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการไม่ประมาทเลินเล่อต่อหน้าที่

๑๐. พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการติคุณะรัฐมนตรี นโยบาย รัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายต่อทางราชการ

๑๑. พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยหน้าที่ราชการและ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

๑๒. พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีให้เป็นการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชา

๑๓. พนักงานและลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

๑๔. พนักงานและลูกจ้างต้องอุทิศเวลาให้แก่ราชการไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ

๑๕. พนักงานและลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการ กลั่นแกล้ง ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติราชการ

๑๖. พนักงานและลูกจ้างต้องต้อนรับอำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ กับประชาชนที่มาติดต่อราชการ โดยไม่ชักช้าและสุภาพเรียบร้อยไม่ข่มเหงรังแกประชาชน

๑๗. พนักงานและลูกจ้างต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้ เสื่อมเสียหาย หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการเหนือตน

๑๐. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรม ต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับ การดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมเข้าสู่องค์กร โดยยึดหลักการคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่ บทบาท และกระบวนการทัศน์ใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และ ความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรในองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมี ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับ การกิจที่ได้รับถ่ายทอดจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อ ตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินงานในหลายด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญ เป็นกลไกในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจของเทศบาลให้ประสบความสำเร็จและยังเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์โดยกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน

๑.๑ เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การวางแผนอัตรากำลังและวางแผนกำลังคน ของเทศบาลตำบลโคกสูง โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ในระเบียบ ประกาศและ หนังสือสั่งการที่กำหนด

๑.๒ การกำหนดอัตรากำลังต้องเป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมายโดยควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนอัตราตำแหน่ง ค่างาน ภารกิจงาน ให้เปรียบเทียบข้อเท็จจริง ของภารกิจงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและภารกิจงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและจำเป็นต้องมีบุคลากรมารองรับงานนั้น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรในภาพรวม

๑.๔ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ภายในแต่ละส่วนราชการ ทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ต้องมุ่งเน้นให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คุ่มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อรองรับภารกิจงานในทุกด้านของเทศบาลตำบลโคกสูง ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๒. การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ ยึดหลักความรู้ความสามารถ ความเท่าเทียม คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม

๒.๒ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสโดยการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ

๒.๓ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องเกิดประโยชน์สูงสุด และคุ่มค่าสอดคล้องกับภารกิจของงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ มีการส่งเสริมการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓.๒ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องครอบคลุมกับอัตรากำลังกำลังตำแหน่ง และหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กรและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว

๓.๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและครอบคลุมทุกสายงาน สามารถนำความมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เพื่อรองรับความก้าวหน้าตามสายงานในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

๔. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๔.๒ ตั้งงบประมาณส่งพนักงานแต่ละสายงานฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ สมรรถนะองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเท่าเทียมและสม่ำเสมอ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินรับทราบผลการประเมินรายบุคคล รับฟังคำแนะนำ การปรับปรุง แก้ไข และการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานในอนาคต ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด

๕.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

๕.๓ ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) เป็นกระบวนการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายโดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๖.๑ การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๒ การควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๗. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๗.๑ การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๗.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน และหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๘.๒ สร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๘.๓ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแผนงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. การวางแผนกำลังคน	๑) ปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	<p>๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสูงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกสูงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก.ท.จ.จังหวัดสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมหรือไม่</p> <p>๔) เพื่อให้เป็นแนวทางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูงต่อไปในอนาคต</p>	<p>๑) ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโคกสูง พิจารณา</p> <p>๒) มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มหรือยุบจำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙

แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑) ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรเพื่อสรรหาบุคลากรตำแหน่งที่ว่าง ๒) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อสรรหาคนดีคนเก่ง โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ควบคู่กับการเป็นคนดี มาปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนเก่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙
๓. การพัฒนาบุคลากร	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเข้าอบรมตามมาตรฐานกำกับดูแลดำเนินงาน และครอบคลุมทุกสายงาน	๑) เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการทำงานเพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ๒) เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาการฝึกอบรมในหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	พนักงานเทศบาลได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙
๔. การสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ	การคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลได้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. พนักงานเทศบาลได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานเทศบาลได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙

แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตาม ภารกิจและพนักงานจ้าง ทั่วไป	๑) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ๒) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙
๖. การส่งเสริม จริยธรรมและรัก วินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน	๑) จัดทำนโยบายด้านการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และรักภักดีวินัย ๒) การแสดงเจตจำนงสุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ บริหารงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต	เพื่อประกาศใช้นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมเทศบาลตำบลโคกสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อประกาศการไม่รับของขวัญและ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ (No Gift policy)	บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐๐ บุคลากรของเทศบาลตำบล โคกสูง ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift policy) ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. ๖๙ - ก.ย. ๖๙
๗. การสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	๑) ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ แทนตำแหน่งที่ ว่าง ประจำปี ๒๕๖๙ ๒) ร้องขอให้กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นสรรหา เทศบาลสายงานผู้บริหาร เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง เกินระยะเวลาที่เทศบาลจำ ดำเนินการสรรหาเอง	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโคกสูงให้ เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร และ พนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. ๖๙ - ก.ย. ๖๙

แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๔. การพัฒนา คุณภาพชีวิต	การกำหนดให้บุคลากร ได้รับผลตอบแทนสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการ ต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่า เช่าซื้อ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่า รักษาพยาบาล	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในองค์กร	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙

๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่เทศบาลจัดเอง	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย)	เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถ	สำนักปลัดเทศบาล / ทุกส่วนราชการ
๒	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่ส่วนราชการอื่นจัดขึ้น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย)	เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถ	สำนักปลัดเทศบาล / ทุกส่วนราชการ
๓	การศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย)	เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถ	สำนักปลัดเทศบาล / ทุกส่วนราชการ
๔	การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	เพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย	สำนักปลัดเทศบาล
๕	การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ / อุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานและการบริหารงาน	ตามความจำเป็นและเหมาะสม	เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล	สำนักปลัดเทศบาล / ทุกส่วนราชการ
๖	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ทุกครั้งที่ผู้ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อถ่ายทอด	-	เพื่อให้บุคลากรทุกคนไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นต่อปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล / ทุกส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนามanagerial ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม		
				พ.ศ. ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ	หน่วยงาน ภายนอก
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการบริหารงานของปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๒		✓
๒	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการบริหารงานของนักบริหารงานคลัง ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๒		✓
๓	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการบริหารงานของนักบริหารงานช่าง ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๒		✓
๔	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการบริหารงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๒		✓
๕	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการบริหารงานของนักบริหารงานการศึกษา ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๒		✓

๑๒. แนวทางการพัฒนานักบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม		
				พ.ศ. ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ	หน่วยงาน ภายนอก
๖	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการบริหารงาน ทั่วไป ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมาก ยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๒		✓
๗	หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการบริหารงาน ทั่วไป ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมาก ยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๒		✓

๑๓. หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม		
				พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ	หน่วยงาน ภายนอก
๑	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๒	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ให้มีทักษะ ความรู้ ความ เข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๓	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ให้มีทักษะ ความรู้ ความ เข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๔	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สาธารณภัย ให้มีทักษะ ความรู้ ความ เข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓

๑๓. หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม		
				พ.ศ. ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ	หน่วยงาน ภายนอก
๕	หลักสูตรนิเทศ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนิเทศ วิทยุทัศนะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๖	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการเงินและบัญชี วิทยุทัศนะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๗	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักพัฒนาชุมชน วิทยุทัศนะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๘	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา วิทยุทัศนะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๙	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข วิทยุทัศนะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓

๑๓. หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม		
				พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ	หน่วยงาน ภายนอก
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของเจ้าพนักงานธุรการ ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๕		✓
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของเจ้าพนักงานป้องกันฯ ให้มี ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑	✓	✓
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของเจ้าพนักงานพัสดุ ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ให้มี ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓

๑๓. หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ลักษณะการฝึกอบรม		
				พ.ศ. ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ	หน่วยงาน ภายนอก
๑๕	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของนายช่างโยธา ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๒		✓
๑๖	หลักสูตรนายช่างสำรวจ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของนายช่างสำรวจ ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานประปา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของเจ้าพนักงานประปา ให้มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข ให้มี ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของนักวิชาการตรวจสอบภายใน ให้ มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้งต่อปี	๑		✓