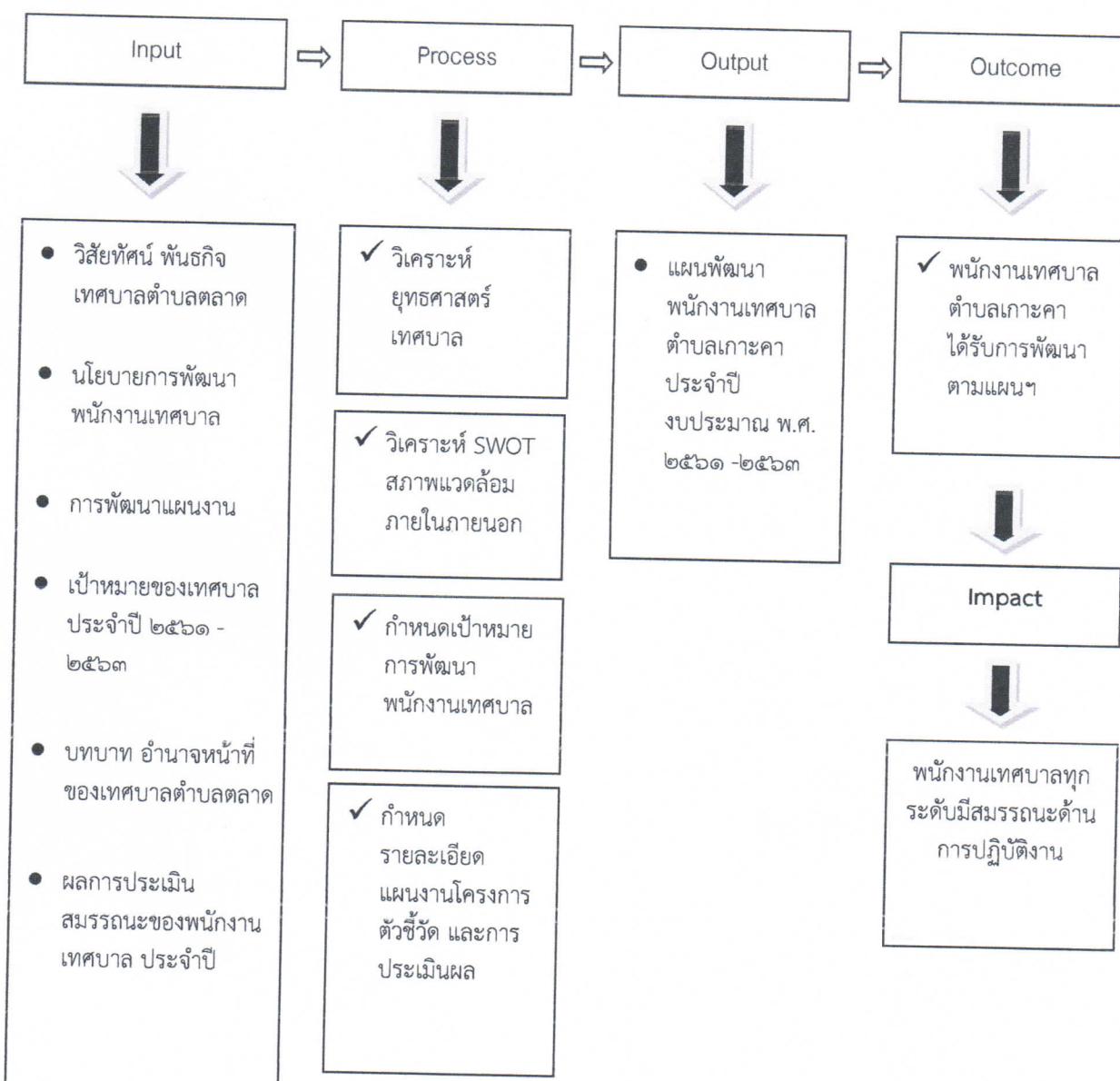


### ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาลตำบลตลาด จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหม่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการ ประชาชน อย่างเสมอภาค เทศบาลตำบลตลาด จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลตลาด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุก ตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจ ใช้วิธีการได้วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได เช่น การปฐมนิเทศ กรณีอบรม การศึกษาดูงาน บรรยายเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและห้องถินต่อไป

#### แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตลาด



## ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนา บุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลเป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความ เป็นสากล ทุ่มเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

### พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบล
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> <b>ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และ รักษา)</b>	<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน <b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อรับความก้าวหน้าในสายงาน <b>กลยุทธ์ที่ ๓</b> ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> <b>ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)</b>	<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี <b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> <b>ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่ม สมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร</b>	<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต <b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับ เครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และเครือข่ายการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

### ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากการแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

## ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกในด้านการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตลาด

สำหรับการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตลาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ นี้ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผน โดยได้ผลสรุปถึงประเด็น ประเด็น ทบทวนการดำเนินรายการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

### ๒.๓ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตลาด

๒.๓.๑ ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตลาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตลาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ที่ผ่านมาได้มีการดำเนินงานโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด โดยได้ดำเนินการไปแล้วทั้งสิ้น จำนวน ๑๖ โครงการ และยังไม่ได้ดำเนินโครงการ จำนวน ๒๔ โครงการตามรายละเอียดดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)**

ได้มีการดำเนินงานโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด โดยได้ดำเนินการไปแล้วทั้งสิ้นจำนวน ๑๖ โครงการ และยังไม่ได้ดำเนินโครงการ จำนวน ๒๔ โครงการตามรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)			
แนวทางพัฒนา	โครงการ	ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ
๑.๑ พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ มุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบ ได้	๑. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาล ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อการ ประเมินและการพัฒนา	✓	✓
๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนา กระบวนการพัฒนาบุคลากร ทุกระดับ	๑. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. โครงการจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมิน สมรรถนะบุคลากร	✓ ✓ ✓	
๑.๓ พัฒนาระบบการรักษาและ ใช้ประโยชน์จากทรัพยากร บุคคล	๑. โครงการติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ๒. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเพิ่มความพากเพื้ນ การ ปฏิบัติงาน		✓ ✓

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

ได้มีการดำเนินงานโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด โดยได้ดำเนินการไปแล้วทั้งสิ้นจำนวน ๕ โครงการ และยังไม่ได้ดำเนินโครงการจำนวน ๕ โครงการ ตามรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)			
แนวทางพัฒนา	โครงการ	ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ
๒.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑. โครงการอบรมเพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ ในการทำงานในทุกระดับ ๒. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ (ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง) ๔. โครงการส่งเสริมและจัดทำหุนเพื่อการศึกษาต่อ	✓ ✓ ✓ ✓	
๒.๒ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น	๑. โครงการปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ๘ ประการ (ทัศนคติที่ดี ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ความยืดมั่นในคุณธรรม ความกล้าหาญ ความมั่นใจ ความมุ่งมั่น ความอดทน) - โครงการธรรมาภัยบุคคล - โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร - โครงการ EQ กับการทำงานอย่างมีความสุข - โครงการทีมสร้างสรรค์ - โครงการองค์กรพลังบวก ๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเทศบาล	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

ได้มีการดำเนินโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด โดยได้ดำเนินการไปแล้วทั้งสิ้นจำนวน ๕ โครงการ และยังไม่ได้ดำเนินโครงการจำนวน ๒ โครงการ ตามรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร			
แนวทางพัฒนา	โครงการ	ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ
๓.๑ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ร่วมภายในองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) เชิงปฏิบัติอย่างมีระเบียบ ๒. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงรุกในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร (แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พี่สอนน้อง) ๓. โครงการวิทยาการตัวคูณ (อบรมและนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงาน) ๔. โครงการพัฒนาทักษะความรู้ด้าน IT แก่บุคลากรเทศบาลตำบลต้ำบลตลาด	✓ ✓ ✓ ✓	✓
๓.๒ พัฒนามรรဏะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร	๑. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์ตามแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ ๓. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทศบาลตำบลต้ำบลตลาด	✓ ✓ ✓	

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ได้มีการดำเนินงานโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด โดยได้ดำเนินการไปแล้วทั้งสิ้นจำนวน ๔ โครงการ และยังไม่ได้ดำเนินโครงการ จำนวน ๒ โครงการ ตามรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร			
แนวทางพัฒนา	โครงการ	ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ
๔.๑ ส่งเสริมค่านิยมใน วัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร	๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ) ๒. โครงการกิจกรรมพัฒนาความสามัคคีเทศบาลตำบลตลาด ๓. โครงการคืนสู่เหย้าบอกเล่าประสบการณ์ ๔. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ๕. โครงการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน ๖. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาค่านิยมและวัฒนธรรมร่วม องค์กร		✓
๔.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี	๑. โครงการ 4s (Service Smart Smile and Smooth) ๒. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการรองรับการเข้าสู่ประเทศไทย อาเซียน		✓

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

ได้มีการดำเนินงานโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด โดยได้ดำเนินการไปแล้วทั้งสิ้นจำนวน ๓ โครงการ และยังไม่ได้ดำเนินโครงการ จำนวน ๒ โครงการ ตามรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน			
แนวทางพัฒนา	โครงการ	ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ
๔.๑ การส่งเสริมให้องค์กรได้ เป็นที่รู้จักแก่ สังคม ชุมชน ใน แห่งนูนต่างๆ	๑. โครงการทำงานเชิงรุก ปลูกจิตสำนึกนึกใจให้บริการ (เทศบาล เคลื่อนที่) ๒. โครงการพบรปภ.สื่อมวลชน ๓. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายชุมชนสัมพันธ์	✓ ✓ ✓	
๔.๒	๑. โครงการเทศบาลตำบลตลาดต่ำบลแห่งธรรมชาติ (รับทราบนโยบาย หรือแนวทางสร้างกลไกความร่วมมือแบบบูรณาการและต่อยอดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้) ๒. โครงการท่องเที่ยวประวัติศาสตร์ภาพที่ถือการทำบ้านบุญฯ ที่มีประวัติผล		✓

#### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล