



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564





ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ตามที่เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสมุทรสงครามในระยะเวลา ๓ ปี นั้น

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้ดำเนินการวิเคราะห์หาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาล รวมทั้งการศึกษาข้อมูลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อใช้เป็นงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ดังนั้น จึงอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังมีรายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมานิช ตรีรัตนยนต์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม



คำนำ

ภารกิจงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกอบด้วยกระบวนการหลักที่สำคัญ ๔ ประการ คือการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ สำหรับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ถือเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่สำคัญในการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understand) ทักษะ (skill) ทักษะ (attitude) ค่านิยม (value) และความสามารถ (ability) ของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ข้อระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนเน้นให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้บริหารที่ดี โดยได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงบประมาณที่มีอย่างจำกัดเป็นไปด้วยความคุ้มค่า โปร่งใส และบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ต่อไป

ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ตุลาคม ๒๕๖๓



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓ เป้าหมาย	๒
๔ การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม	๒
๕ แนวทางการดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	๔
๖ การกำกับ ติดตามและประเมินผล	๕
๗ รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๖
๘ ภาคผนวก	
- เอกสารการวิเคราะห์หาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม	๙

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อกำหนดให้หน่วยงานราชการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของตนเอง ดังที่ระบุไว้ใน มาตรา ๑๑ กำหนดว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสงคราม (ก.ท.จ.สมุทรสงคราม) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยกำหนดให้จัดทำตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ประกอบกับ ข้อ ๓๐๑ กำหนดให้ในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย หลักการและเหตุผล เป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการพัฒนา และการติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๘๙ การพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตร ที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

๑) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๒) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๓) แนวการปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป

๔) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อ ๒๙๒ การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนการมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนา ที่ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดตามข้อ ๒๘๙

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เลือกวิธีการวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(๔) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยการประเมินความรู้ และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ทุกหน่วยงานเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งรวมถึงหลักสูตร หรือหัวข้อเกี่ยวกับกฎหมาย วิธีการปฏิบัติงาน ขั้นตอน และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้จัดสรรเงินงบประมาณจำนวน ๔๕๐,๐๐๐ บาท ให้สำนักปลัดเทศบาล เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงานตามหลักสูตรหรือหัวข้อที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการวิเคราะห์หาความจำเป็นและความต้องการในการดำเนินการฝึกอบรม โดยการเก็บตัวอย่างจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ ข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เอกสารหลักฐานการทำงานของบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นไปในแนวทางเดียวกันและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปด้วยความคุ้มค่า โปร่งใส และประหยัด เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในครั้งนี้ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

๒.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน

๒.๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและจัดการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณงาน

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม อันประกอบด้วยผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

- บุคลากรได้รับการพัฒนาน้อย ๕๐ % ของบุคลากรทั้งหมด
- พนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ตามสายงานเฉลี่ยเกินกว่าร้อยละ ๖๐ ของสายงานทั้งหมด
- เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้ดำเนินการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน อย่างน้อย ๔ ครั้ง

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ และสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้แก่ผู้ร่วมงานได้

๔. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม

การวิเคราะห์หาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้มอบหมายให้ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ วิเคราะห์จากข้อมูลบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และข้อมูลการเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานที่ผ่านมาตามหลักสูตร ที่ ก.ท. กำหนด

๔.๒ วิเคราะห์ข้อมูลจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่าบุคลากรในสังกัดเทศบาล แต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการของแต่ละตำแหน่งเป็นอย่างไร และนำมาเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมามีผลการประเมินอยู่ในระดับใด ต้องได้รับการพัฒนาในด้านใด

๔.๓ วิเคราะห์ข้อมูลจากความต้องการพัฒนาตนเองตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (แผนพัฒนารายบุคคล)

๔.๔ วิเคราะห์จากแบบสอบถาม และผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นในส่วนของงานที่ต้องปฏิบัติงานเป็นประจำ หรืองานที่มีการเปลี่ยนแปลงในข้อระเบียบ กฎหมาย หรือวิธีการต่าง ๆ โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

๑) ระเบียบงานสารบรรณ โดยกำหนดให้ใช้วิธีการวิเคราะห์จากเอกสารผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจุบันบุคลากรในหน่วยงานสังกัดเทศบาลยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการจัดทำหนังสือราชการ โดยเฉพาะรูปแบบของหนังสือราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการจะมีการดำเนินการหนังสือราชการในรูปแบบที่แตกต่างกัน ยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการโต้ตอบหนังสือราชการภายใน เช่นในบางหน่วยงานจัดทำหนังสือจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทำหนังสือบันทึกข้อความที่มีเรื่องเดิม ข้อเท็จจริง ข้อระเบียบ ข้อควรพิจารณา หรือบางหน่วยงานจัดทำหนังสือโต้ตอบภายในส่วนราชการ ในลักษณะดังกล่าว เป็นต้น

๒) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีการแก้ไขประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับที่ ๓๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ แก้ไขหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และต่อมากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๐๕๔ แจ้งแนวทางการประเมินผลและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จึงได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามรูปแบบดังกล่าว โดยมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ เข้าใจหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คลาดเคลื่อน และเมื่อวิเคราะห์จากผลการตอบแบบสอบถามขององค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ จะพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ตอบคำถามจึงอธิบายได้ว่าบุคลากรไม่เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมิน และเมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบการประเมินที่ ๒ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในการจัดทำแบบประเมิน ไม่สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินและไม่เข้าใจว่าจะต้องมีเกณฑ์การประเมิน รวมถึงไม่เข้าใจว่าจะต้องประเมินตนเองตามเกณฑ์การประเมินและหลักฐานบ่งชี้ต่างๆ ตลอดจนไม่สามารถประเมินสมรรถนะของตนเองได้ เป็นต้น

๓) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ มาบังคับใช้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในหมวดค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค โดยกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ไว้ ตลอดจนจากการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่าเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ไม่ถูกต้องในการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมฯ ซึ่งเกิดจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดงาน การจัดการแข่งขันกีฬาและส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๙ ที่คลาดเคลื่อนว่าการจัดกิจกรรม/โครงการใดจะต้องเบิกจ่ายตามระเบียบใด และแต่ละระเบียบสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณในประเภทใดได้บ้าง

เช่นการจัดส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการภาคกลาง ตามโครงการส่งกิจกรรมทางวิชาการและนิทรรศการทางการศึกษาเข้าร่วมงานมหกรรมวิชาการระดับภาคกลางและระดับประเทศ ซึ่งควรเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น แต่มีการเบิกจ่ายเงินค่าวัสดุอุปกรณ์ตามโครงการฯ เป็นต้น

๔) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ กำหนดให้พนักงานครูเทศบาล ต้องมีการบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน โดยบันทึกตามแบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report : PPR) แบบทำนี้เป็นประจำต่อเนื่อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดรูปแบบแผนพัฒนาตนเองรายปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน (ID Plan) โดยให้เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป แต่จากการตรวจสอบข้อมูล ณ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๓ พบว่าพนักงานครูเทศบาลยังไม่มีมีการดำเนินการบันทึกข้อมูล PPR และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๕) ข้อมูลความต้องการเข้ารับการอบรมหลักสูตรก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ของพนักงานครูเทศบาล ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงสามารถสรุปได้ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการดำเนินการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๕. แนวทางการดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบเอกสาร ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาล ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ การฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน การฝึกอบรมตามความจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน โดยการสร้างเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การจัดการจัดการความรู้ภายใน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ การจัดทำจดหมายข่าว การส่งเสริมให้การรวมกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ เป็นต้น

๓. การสอนงาน (Coaching) และการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) กล่าวคือในการปฏิบัติงานเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จะส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับทำหน้าที่ในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการชี้แนวทางการทำงาน การแก้ไขปัญหาในการทำงานที่อาจเกิดขึ้น โดยการชี้ให้เห็นปัญหาและให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๔. การหมุนเวียนงาน (Rotation) กล่าวคือเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จะส่งเสริมให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานหมุนเวียนการทำงานในหน้าที่ต่างๆภายในงานหรือฝ่ายของตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ และส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานที่หลากหลาย เพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแต่ละคน

๕. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learing) เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จะส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จากการอ่าน การศึกษาจากผู้รู้ การศึกษาระเบียบกฎหมาย หรือการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

๖. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) โดยการมอบหมายงานที่มากขึ้นเพื่อการเพิ่มทักษะการทำงานให้บุคลากรโดยเฉพาะทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ เช่น ทักษะการวางแผน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการบริหารโครงการ ทักษะการบริหารทีม ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการบริหารงบประมาณ การสอนและการพัฒนาทีม ทักษะการสื่อสารและการโน้มน้าวใจ เป็นต้น

๗. การฝึกอบรม (Training) เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงานตามหัวข้อที่กำหนด โดยเชิญผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหัวข้อดังกล่าวมาบรรยายให้ความรู้ หรือการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความรู้

๘. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาล ในหัวข้อกระบวนการปฏิบัติงานที่จำเป็น โดยเน้นการให้บุคลากรในหน่วยงานที่มีความรู้ประสบการณ์ในการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน

๖.การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ในการดำเนินการ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้กำหนดแนวทางการติดตามผลการดำเนินการและประเมินผลการดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ในกรณีที่ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานผลการประเมินก่อน และหลังการฝึกอบรม (ถ้ามี) และเมื่อกลับจากการอบรมให้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและสำเนาแจ้งฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ภายใน ๖๐ วันนับแต่กลับจากการฝึกอบรม และให้ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล แจ้งผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการทำงานหลังจากการอบรมผ่านไป ๖๐ วัน

๖.๒ กรณีที่เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม เป็นผู้รายงานผลการฝึกอบรม โดยอย่างน้อยต้องมีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ และให้ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล แจ้งผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการนำความรู้มาใช้ในการทำงานหลังจากการอบรมผ่านไป ๖๐ วัน

๖.๓ มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่างน้อย ๑ ครั้งหลังสิ้นปีงบประมาณแล้วไม่เกิน ๖๐ วัน

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	หัวข้อการฝึกอบรม	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผู้รับผิดชอบ
๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการ "เทคนิคและแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่"	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ พนักงานเทศบาล จำนวน ๖๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความสามารในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ต้องการ	๓๐,๐๐๐	ครั้งที่ ๑ ต.ค.-พ.ย. ๖๓ ครั้งที่ ๒ มี.ค. ๖๔	๑. ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำแบบประเมินได้ถูกต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถกรอกแบบประเมินตนเองได้ถูกต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ฝ่ายอำนวยการ สำนักกา
๒	การประชุมเชิงปฏิบัติการ "ทักษะการพิมพ์หนังสือราชการตามระเบียบงานสารบรรณ"	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๖๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความสามารในการจัดทำหนังสือราชการได้ถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณ	๒๐,๐๐๐	พ.ย.-ธ.ค. ๖๓	๑. ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในการจัดทำหนังสือราชการที่ถูกต้อง ๒. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพิมพ์หนังสือราชการ	ฝ่ายอำนวยการ สำนักกา
๓	การฝึกอบรม หัวข้อ "เสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม"	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๕๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน	๔๐,๐๐๐	ม.ค.-ก.พ. ๖๔	๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหลักการเข้ารับการฝึกอบรม	ฝ่ายอำนวยการ สำนักกา

ที่	หัวข้อการฝึกอบรม	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผู้รับผิดชอบ
๔	การฝึกอบรม หัวข้อ "ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๔ ฉบับ"	โครงการอบรมพัฒนาศูนย์กลางการสังกัดเทศบาล เมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑.เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๖๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ๔ ฉบับ	๔๐,๐๐๐	ครั้งที่ ๑ ค.ศ. ๖๓ ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๖๔	๑.มีผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรมที่นำความรู้ไปประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงานหลังการ เข้ารับการฝึกอบรม	ฝ่ายอำนวยการ สำนักฯ
๕	การฝึกอบรม หัวข้อ "การพัฒนาเทศบาลเมืองสมุทรสงครามตามหลักการภูมิบาล"	โครงการอบรมพัฒนาศูนย์กลางการสังกัดเทศบาล เมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑.เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๕๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมือง ที่ดี และสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการ ส่งเทศบาลเมืองสมุทรสงครามเข้ารับ การประเมินฯ	๒๓๐,๐๐๐	พ.ศ. - มี.ย. ๖๔	๑.มีผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรมที่นำความรู้ไปประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงานหลังการ เข้ารับการฝึกอบรม	ฝ่ายอำนวยการ สำนักฯ
๖	การฝึกอบรม หัวข้อ "เทคนิคและวิธีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและการบันทึกของมูลนิธิแบบ PPR ของพนักงานครูเทศบาล"	โครงการอบรมพัฒนาศูนย์กลางการสังกัดเทศบาล เมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑.เป้าหมายเชิงปริมาณ พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๐๐ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจเกี่ยวกับ การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และสามารถบันทึกข้อมูลตามแบบ PPR ได้ถูกต้อง	๖๐,๐๐๐	เม.ย. - พ.ศ. ๖๔	๑.มีผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรมที่นำความรู้ไปประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงานหลังการ เข้ารับการฝึกอบรม	ฝ่ายอำนวยการ สำนักฯ

ที่	หัวข้อการฝึกอบรม	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผู้รับผิดชอบ
๗	การฝึกอบรม หัวข้อ "หลักกฎหมายที่จำเป็นสำหรับสมาชิกสภาเทศบาล"	โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ สมาชิกสภาเทศบาลและเจ้าหน้าที่สภาเทศบาล จำนวน ๒๕ คน ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานของสภาเทศบาล	๓๐,๐๐๐	ก.ค. - ส.ค. ๖๔	๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหลังการเข้ารับการฝึกอบรม	ฝ่ายอำนวยการ สำนักฯ
๘	โครงการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-	บุคลากรในสังกัดเทศบาล เข้าร่วมกิจกรรม ครังละ ๒๐ คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	พ.ย. ๖๓ ม.ค. ๖๔ เม.ย. ๖๔	๑. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในองค์กรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๒. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ๓. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่พึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก	ทุกหน่วยงาน
๙	โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ผู้มีความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ประจำปี และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-	บุคลากรในสังกัดเทศบาล ได้รับการคัดเลือกตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดไม่เกิน ๑๐ คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ส.ค.-ก.ย. ๖๔	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีความพึงพอใจต่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีความดีความชอบ จริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่น	ฝ่ายอำนวยการ สำนักฯ