



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๒

ของ

เทศบาลตำบลเสริมชัย
อําเภอเสริมงาม จังหวัดลําปาง

คำนำ

การบริหารงานของเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาล ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เทศบาลตำบลเสริมชัย จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถของ ทต. และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มของเทศบาล

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเสริมชัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลเสริมชัย จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลเสริมชัยได้

(นายดวงแก้ว ไชยเมืองชื่น)

นายกเทศมนตรีตำบลเสริมชัย

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
โครงสร้างส่วนราชการ	๒
ข้อมูลอัตรากำลัง	
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓-๖
การวิเคราะห์บุคลากร	
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร (SWOT)	๗
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร (SWOT)	๘-๑๑
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนากุศลกร	๑๑-๑๒
รายละเอียดแผนการพัฒนากุศลกร	
- การพัฒนาด้านบุคลากร	๑๓
- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑๔
- การพัฒนาด้านอื่น ๆ	๑๕
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๖
มาตรการดำเนินการทางวินัย	๑๖
การติดตามผล	๑๖
บทสรุป	๑๖

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเสริมชัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และ ก.ท.จ.จังหวัดลำปางได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

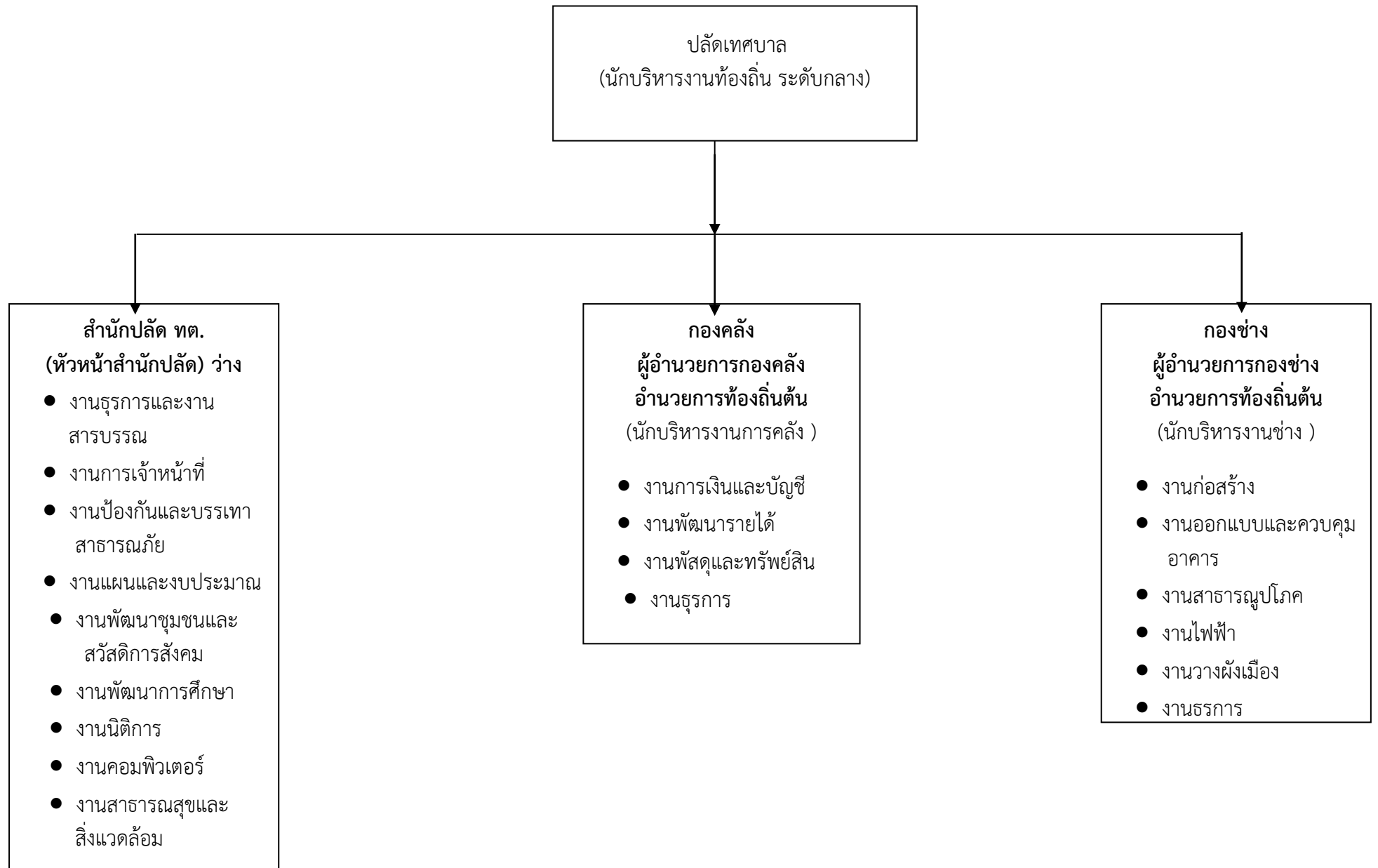
เทศบาลตำบลเสริมชัย ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๘๘ - ๓๑๐

๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลังสามปี ๒๕๖๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ ทต. เสริมชัย



๒.๒ อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ ทต.เสริมชัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	สำนักปลัด		
๑	นายเฉลียว ท่องเที่ยว	นักบริหารงานท้องถิ่น/ปลัด ทต.	
๒	นางสาวพรรณฤภา มหาวี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๓	นางบุญเรือน อุ่มเมือง	นักพัฒนาชุมชน	
๔	จ.ส.ต. หลิง เบญจมาศ แก้วลังกา	นักจัดการงานทั่วไป	
๕	นางสาวสุมิตรา คนเที่ยง	นิติกร	
๖	นางสาวสิริรุ่ง เสาร์เทพ	นักทรัพยากรบุคคล	
๗	นางสรณา ใจงาม	นักวิชาการศึกษา	
๘	จำเอกมสัน เขียวสา	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	
๙	นางจุไรพร ทาอาสา	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
	<u>สำนักปลัด</u>			
๑๐	นางสาวปนัดดา ไชยเมืองชื่น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑	นางสาวศิริพรรณ กำแก่น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒	นายศักดิ์สุรินทร์ สารอินทร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓	นายศุภพล ชัดผาบ	พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๔	นายภาคภูมิ ไชยเมืองชื่น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ		พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๕	นายพงษ์เทพ ใหม่ท่า	พนักงานสูบน้ำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๖	นายศักดิ์กรินทร์ แก้วลังกา	นักการภารโรง		พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗	นางญาดา แก้วลังกา	คนงานทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	สำนักปลัด		
๑๘	นางโฉมฉาย ทาอาสา	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๙	นางสาวอรุณรัตน์ นันทาแก้ว	ครู	
๒๐	นางจันทร์ศรี ทิศโหล	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑	นางวีไล เทพปิ่น	ครู	
๒๒	นางมุกดา ยะหัวฝ้าย	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๓	นางจันทร์เพ็ญ ปาเมืองมูล	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๔	นางดารุณี ต๊ะสุภา	ครู	
๒๕	นางสาวจินดารัตน์ ยอดปนนท์	ครู	
๒๖	นางจันทร์แรม กำแก่น	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๗	นางวลักษณ์า แก้วมา	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๘	นางสาวประภาพร ปงกาวงค์	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๙	นางเรวดี ยอดพิละ	ครู	
	กองคลัง		
๓๐	นายไชยประกาศ แก้วลังกา	นักบริหารงานการคลัง/	
๓๑	นางสาวนิตยา คำก้อน	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓๒	นางทัศนียา กิตติภาคย์พฤทธิ	นักวิชาการพัสดุ	
๓๓	นางสาวลินดา ดวงสุภา	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓๔	นางสาวณัฐินี ทิอ้าย	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๓๕	นางสาวน้ำฝน จิโนโปง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๖	นางสาวสุธิดา อุดดา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กองช่าง		
๓๗	นายวุฒินันท์ อรรคเดโช	นักบริหารงานช่าง/กองช่าง	
๓๘	นายดุสิต เทพฉิม	นายช่างไฟฟ้า	
๓๙	สิบเอกวีระชาติ หล้ามะณี	นายช่างโยธา	
๔๐		นายช่างโยธา (ว่าง)	
๔๑	นางปิยะรัตน์ ยาปะนะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๒	นายภาณุพงษ์ วัฒนานันท์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับ การวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์ เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

S

จุดแข็ง

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ ทต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

W

จุดอ่อน

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาลตำบล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ

O

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา ทต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวัง ยอมรับในตัวผู้บริหาร และการทำงานของ ทต. ในฐานะตัวแทน
๔. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ราชการ

T

ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคธุรกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์องค์กร

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

- (๑) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่กว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโต และการท่องเที่ยวตำบลเสริมชัย
- (๒) เทศบาลตำบลมีแผนพัฒนาสี่ปีเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๓) มีเส้นทางถนน สะพาน สามารถรองรับปริมาณรถยนต์ที่เพิ่มขึ้นได้
- (๔) ระบบไฟฟ้า ประปา ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นนโยบายเร่งด่วน

จุดอ่อน (Weaknesses)

- (๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- (๒) ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน บางหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรัง เช่น บ้านสบแม่ท่า หมู่ ๒ บ้านดงหนองจอก หมู่ ๙ บ้านแม่ต๋า หมู่ที่ ๑ บางหมวดยังเป็นถนนลูกรัง เป็นต้น ทำให้การคมนาคมมีความยากลำบาก

โอกาส (Opportunities)

- (๑) ประชาชนมีส่วนร่วมการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการคมนาคม
- (๒) พื้นที่ตำบลเสริมชัยมีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อกับอำเภอสบปราบ อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง และอำเภอเถิน จังหวัดลำพูน ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอนาคต

อุปสรรค (Threats)

- (๑) พื้นที่ตำบลเสริมชัยส่วนใหญ่เป็นเขตป่าสงวน มีข้อระเบียบ กฎหมายมาก จึงทำให้ยากในการพัฒนา
- (๒) รายได้จากการจัดเก็บภาษีในเขตพื้นที่มีน้อย

ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

- (๑) ประชาชนส่วนใหญ่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) มีทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะ ป่าไม้ แหล่งน้ำ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- (๑) ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างถูกต้อง และคุ้มค่า
- (๒) ปัญหาการตัดไม้ ทำลายป่า และบุกรุกพื้นที่ป่า
- (๓) ปัญหาการจัดการขยะที่ไม่มีประสิทธิภาพ
- (๔) ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร ทำให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunities)

- (๑) เป็นแหล่งต้นน้ำ มีพื้นที่เกษตรที่มีความอุดมสมบูรณ์ โดยมีแม่น้ำไหลผ่านตลอดทั้งปี
- (๒) เป็นตำบลการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

อุปสรรค (Threats)

- (๑) เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ไฟป่า อุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก เป็นประจำ
- (๒) ทรัพยากรธรรมชาติเริ่มขาดแคลน

ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strengths)

- (๑) ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีการพึ่งพาอาศัยกันแบบเครือญาติทำให้เกิดความรักความสามัคคี
- (๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการศึกษา
- (๓) มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นที่มีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง
- (๔) ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพมากขึ้น
- (๕) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน
- (๖) ประชาชนใช้ชีวิตเป็นศูนย์กลางในการทำกิจกรรม
- (๗) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๘) ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญต่อการทำกิจกรรมส่วนรวม
- (๙) ลักษณะทางสังคมเป็นรูปแบบสังคมชนบท

จุดอ่อน (Weaknesses)

- (๑) ประชาชนบางส่วนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านการศึกษา
- (๓) ขาดการปลูกฝังวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) ประชาชนบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมในการป้องกันรักษาโรค
- (๕) จำนวน อปพร. มีไม่เพียงพอในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) ลักษณะทางสังคมเป็นรูปแบบสังคมชนบท
- (๗) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีช่องว่างมากขึ้น สังคมกลุ่มใหญ่มีบทบาทภารกิจมากกว่าสังคมกลุ่มเล็ก
- (๘) ช่องว่างด้านรายได้ อยู่ในอัตราสูง

โอกาส (Opportunities)

- (๑) นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และการจัดสวัสดิการชุมชน
- (๒) กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา และกองทุนสุขภาพตำบล

อุปสรรค (Threats)

- (๑) ปัญหาโรคติดต่อ
- (๒) ปัญหายาเสพติด
- (๓) การขยายตัววัฒนธรรมต่างชาติ
- (๔) เกิดการหลั่งไหลออกไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นเด็กเล็กอาศัยอยู่กับปู่ย่าตายายเกิดปัญหาสังคมตามมา
- (๕) ปัญหาทางเศรษฐกิจ

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

- (๑) มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สำคัญ เช่น ถ้ำผาขรรค์ น้ำตกแม่แฮด
- (๒) มีพืชเศรษฐกิจ เช่น ข้าว ข้าวโพด ถั่วลิสง หอมกระเทียม ฯลฯ
- (๓) มีผลิตภัณฑ์ชุมชน (Otop) ที่มีชื่อเสียง เช่น ผ้าทอย้อมสีธรรมชาติบ้านนาเดา
- (๔) มีทรัพยากรธรรมชาติเหมาะสมสำหรับภาคเกษตรกรรมและการปศุสัตว์

- (๕) มีแรงงานทางการเกษตรเป็นจำนวนมาก
- (๖) มีความหลากหลายทางผลผลิตการเกษตร
- (๗) มีการรวมกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- (๑) ประชาชนมีรายได้น้อย ประกอบอาชีพที่ไม่แน่นอน
- (๒) ปัญหาหนี้สินของประชาชน
- (๓) กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็ง ขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- (๔) ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่มีตลาดรองรับ
- (๕) ราคาของผลผลิตทางการเกษตรมีความไม่แน่นอน
- (๖) การรวมกลุ่มไม่เข้มแข็ง

โอกาส (Opportunities)

- (๑) เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในภาพรวมทำให้มีการกระจายความเจริญมาสู่ท้องถิ่นทำให้เกิดการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ๆ นำมาใช้ในการพัฒนา
- (๒) มีกลุ่มการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ชาวบ้านมีรายได้เพิ่มขึ้น
- (๓) เกษตรกรเข้มแข็ง สามารถจัดธุรกิจขนาดกลางได้ ในรูปแบบสหกรณ์
- (๔) มีแรงงานต้นทุนราคาการจ้างงานต่ำ
- (๕) มีกองทุนการเงินเพื่อการเศรษฐกิจทางการเกษตรในหมู่บ้าน

อุปสรรค (Threats)

- (๑) ผลผลิตทางการเกษตรขึ้นอยู่กับกลไกทางการตลาด
- (๒) แหล่งน้ำทางการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- (๓) เกิดการขยายตัวเศรษฐกิจทุนนิยม ทำให้ประชาชนมีนิสัยบริโภคนิยม

ด้านการบริหาร และการพัฒนาองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)

- (๑) มีโครงสร้างการบริหารภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- (๒) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- (๓) มีการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนต่างๆ ภายในตำบล
- (๔) มีเครื่องมือปฏิบัติงานในสำนักงานที่ทันสมัย เพียงพอ และมีความพร้อมในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการ
- (๕) มีการถ่วงดุลอำนาจในการบริหารมีฝ่ายสภาเทศบาลเป็นผู้ตรวจสอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- (๑) พื้นที่รับผิดชอบมีมาก ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึง
- (๒) งบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- (๓) จำนวนบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับจากการถ่ายโอนภารกิจ
- (๔) ระบบการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การจัดเก็บภาษีได้น้อย และงบประมาณก็น้อยลงตามลำดับ

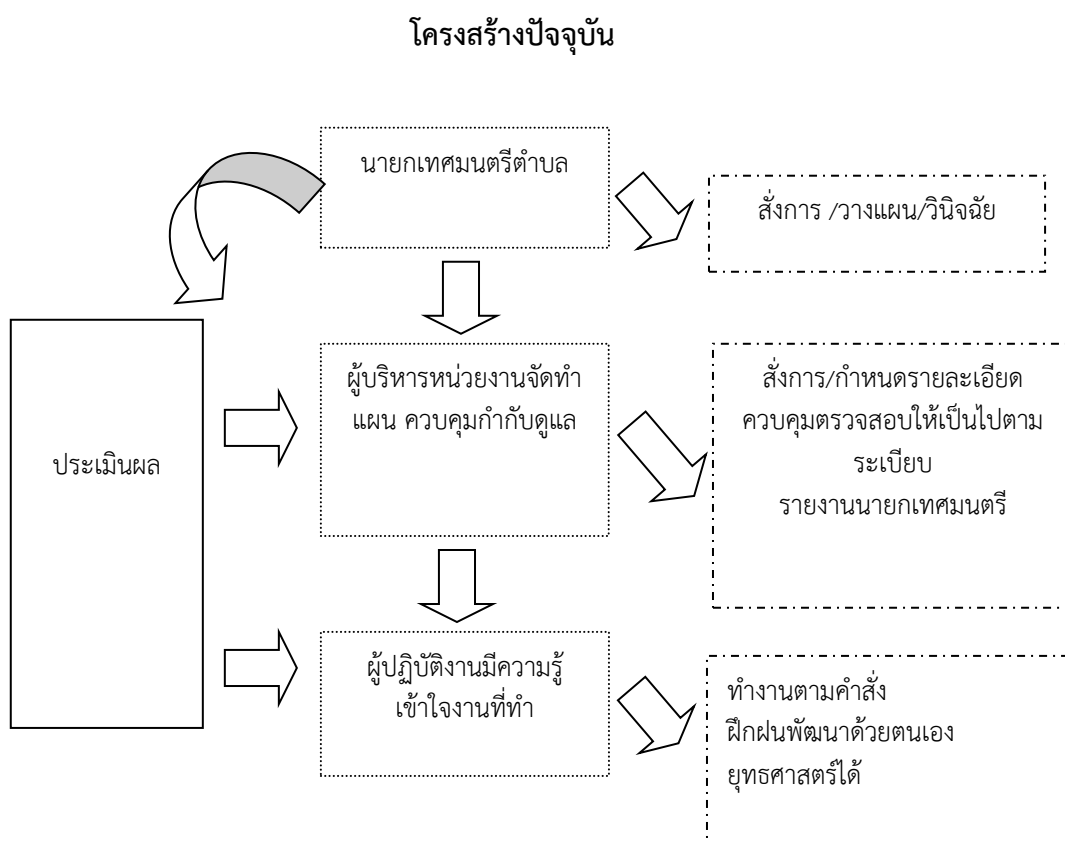
โอกาส (Opportunities)

- (๑) นโยบายภาครัฐให้การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) จำนวนภารกิจถ่ายโอนจากภาครัฐมีมากขึ้น

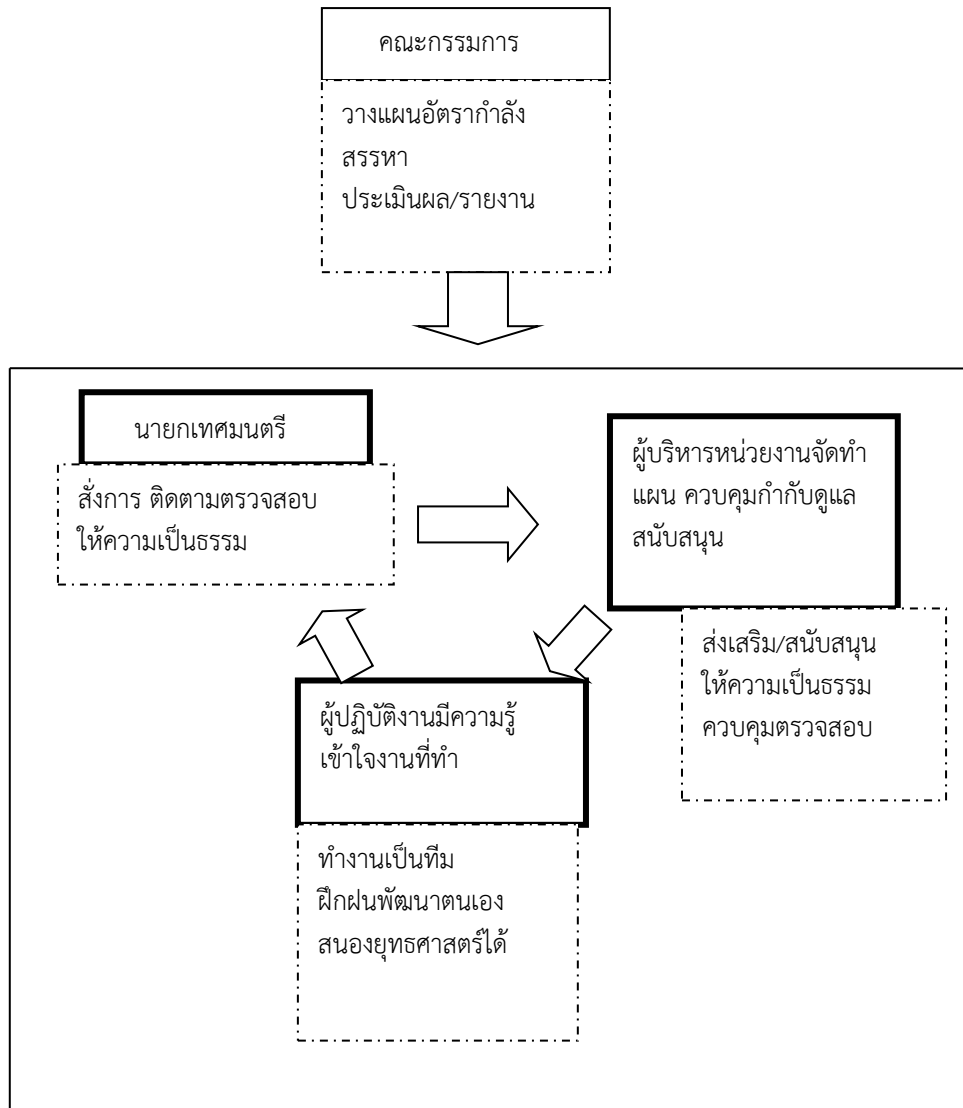
อุปสรรค (Threats)

- (๑) ข้อระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- (๒) อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจไม่มีความชัดเจน
- (๓) การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐ ไม่เพียงพอกับภารกิจถ่ายโอน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลเสริมชัย จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเสริมชัยที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์ (Vision)

บริหารงานโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดีและมีคุณภาพ

**รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลเสริมชัย**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภา ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ 	<p>พ.ศ.๒๕๖๒</p>	<p>งบ ทต.</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ 	<p>พ.ศ.๒๕๖๒</p>	<p>งบ ทต.</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๒	งบ ทต.	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - 1.2 มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
2. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
3. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

1. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ
2. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - 2.1 การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
 - 2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - 2.3 การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาลตำบล
 - 2.4 การทะเลาะวิวาทกันเอง

การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ , หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ , และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเสริมชัย สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ