



ประกาศเทศบาลตำบลบ่อพลอย
เรื่อง ประกาศใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์และแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลบ่อพลอย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

.....
ตามที่เทศบาลตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาศูนย์และแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลบ่อพลอย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์และแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อพลอย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล
บ่อพลอยให้มีการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถพัฒนาเทศบาลได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์และแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลบ่อพลอย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายชัยเชษฐ พัฒนะพิชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลบ่อพลอย



คำสั่งเทศบาลตำบลบ่อพลอย

ที่ ๑๐ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนามูลฐานและแผนพัฒนามูลฐาน
ของเทศบาลตำบลบ่อพลอย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี (กทจ.กาญจนบุรี) ได้กำหนด
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เหมาะสมกับการบริหารงานส่วนบุคคลสำหรับพนักงาน
เทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

เทศบาลตำบลบ่อพลอย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนามูลฐานและ
แผนพัฒนามูลฐานของเทศบาลตำบลบ่อพลอย ประกอบด้วย

๑. นายชัยเชษฐ พัฒนะพิชัย	นายกเทศมนตรีตำบลบ่อพลอย	ประธานา
๒. นายณัฏฐภัทร หนูขาว	รองนายกเทศมนตรี	คณะทำงาน
๓. นายเอกวุฒิ สุภักขิรกุล	รองนายกเทศมนตรี	คณะทำงาน
๔. นายอัศชัย แจ่มจันทร์	ปลัดเทศบาลตำบลบ่อพลอย	คณะทำงาน
๕. นางสุพรรณณี แป้นเขียว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะทำงาน
๖. นางเขมวดี สุขสมัย	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
๗. นายปลอด ใจน้ำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๘. นางจรัสศรี คุ่มอยู่	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	คณะทำงาน

มีหน้าที่ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนามูลฐานและแผนพัฒนามูลฐานของเทศบาลตำบล
บ่อพลอย โดยให้คำนึงถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน
เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนามูลฐานในเทศบาลตำบลบ่อพลอย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายชัยเชษฐ พัฒนะพิชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลบ่อพลอย

แผนพัฒนาบุคลากร

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



เทศบาลตำบลบ่อพลอย

อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

ตามที่การบริหารงานเทศบาลได้กำหนดให้มีการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลัง ความสามารถของเทศบาล และบุคลากรจะทำได้ และจัดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มของเทศบาล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) ตามระยะเวลาของแผนพัฒนาเทศบาล และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นใน โอกาสต่อไป

ดังนั้นคณะผู้บริหารหวังเป็นอย่างยิ่งหากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาล เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาล ตำบลบ่อพลอยได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) ไว้ ณ ที่นี้

จัดทำโดย

งานกาเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ่อพลอย

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๕
ส่วนที่ ๓	รายละเอียดแผนการพัฒนาศูนย์	๘
ส่วนที่ ๔	มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๑
ส่วนที่ ๕	มาตรการดำเนินการทางวินัย	๑๒
ส่วนที่ ๖	การติดตามและประเมินผล	๑๓
ส่วนที่ ๗	บทสรุป	๑๔

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อพลอย

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เทศบาลตำบลบ่อพลอยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญ และทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.

๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน สังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเข้าใจง่าย การบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบ่อพลอย เพื่อให้การบริการ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายได้รับความพึงพอใจ การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้มีการวิเคราะห์สภาพของเทศบาลตำบลบ่อพลอย ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์	๑. ไม่มีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกต่อการบริการประชาชน
๒. อยู่ใกล้ต่อเมือง การคมนาคม ติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว	๒. ภูมิประเทศอยู่แนวภูเขาส่วนใหญ่จึงเกิดน้ำท่วม น้ำหลากในฤดูฝน
๓. ความเข้มแข็งของชุมชน มีการประชุม ประชาคมเป็นประจำทุกวัน ที่ ๒๐ ของเดือน	๓. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน ไม่มี

๔. การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน ๕. ประชาชนบางส่วนมีรายได้แน่นอนจากการรับราชการ ๖. ประชาชนมีการศึกษาในระดับที่สามารถสื่อสารกันเข้าใจ ๗. ไม่มีปัญหาการเมืองท้องถิ่น ๘. ประชาชนบางส่วนมีลักษณะของกลุ่มคนดั้งเดิม เป็นคนพื้นที่ ๙. การจัดตั้งชุมชนนาร่อง เพื่อการบริหารจัดการเป็นชุมชนเข้มแข็งต่อไป	พื้นที่ทางการเกษตร ๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมค่อนข้างน้อย ๕. การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง ๖. การเคลื่อนย้ายของประชาชนมีค่อนข้างสูงเพราะอยู่ใกล้เมือง
โอกาส (Opportunities) ๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางส่วน ๓. รัฐบาลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเชื่อมโยงเครือข่าย ๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคม และการทุจริตคอร์รัปชัน ๕. แนวคิดการบริหารราชการแบบบูรณาการ และการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดประสิทธิภาพ	อุปสรรค (Threats) ๑. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ๒. เกิดภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม, น้ำหลาก) ๓. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน ๔. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น การครองชีพ ๕. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานและความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน ๖. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล ๗. หน่วยงานราชการในพื้นที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณค่อนข้างมาก ๘. พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการราชการยากต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ๙. ขาดแหล่งเงินทุนในการขยายงานของกลุ่มอาชีพและการลงทุน

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบ่อพลอยแล้วได้
กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม เช่น การศึกษาสาธารณสุข
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนา และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๕. การพัฒนารายได้ของประชาชน
๖. การแก้ไขปัญหาเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินของราษฎร/ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

ภารกิจรอง

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การจัดทำแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพของประชาชน

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลบ่อพลอย
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนา

ตนเอง

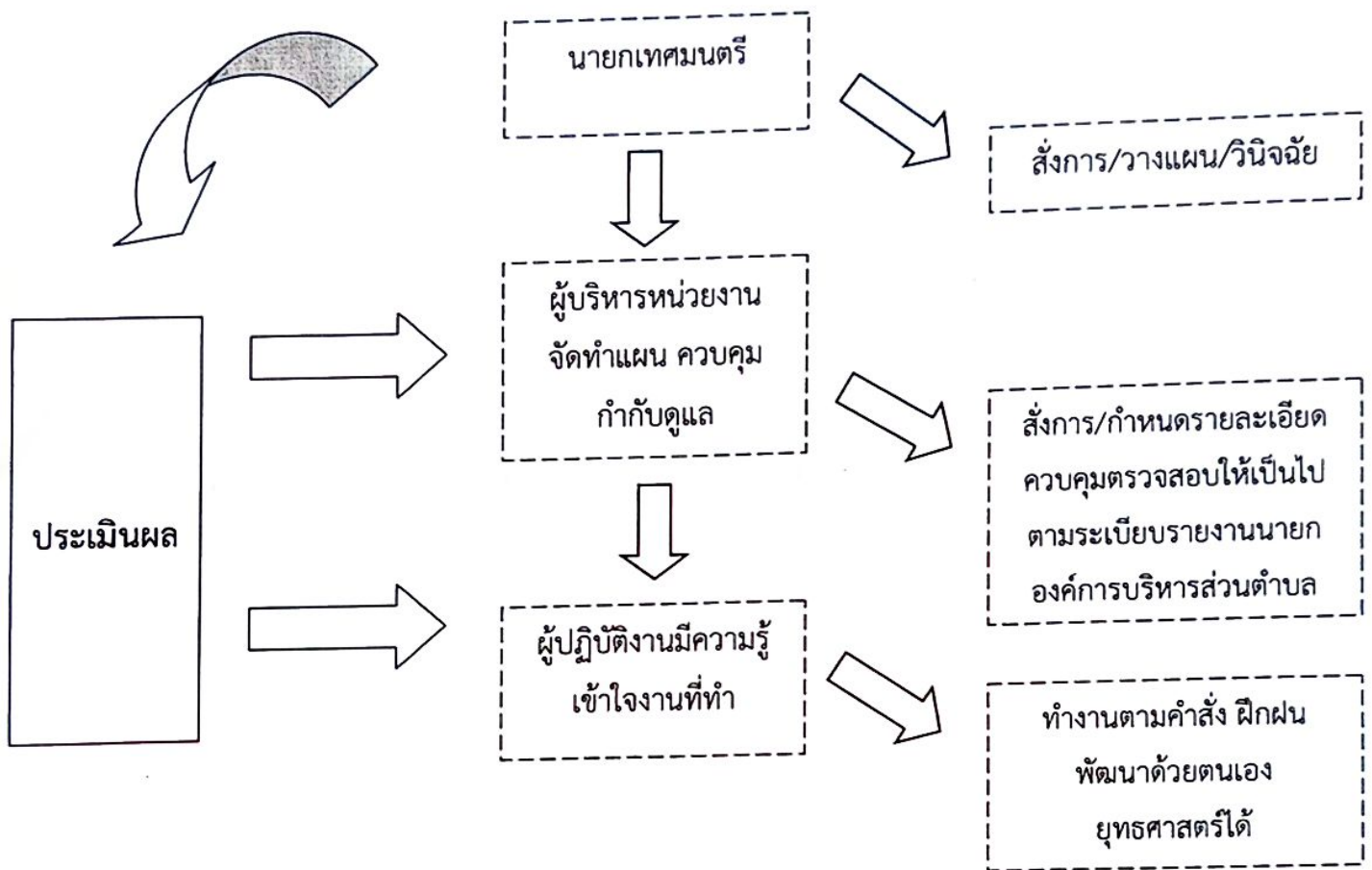
ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อพลอย

๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อพลอย ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

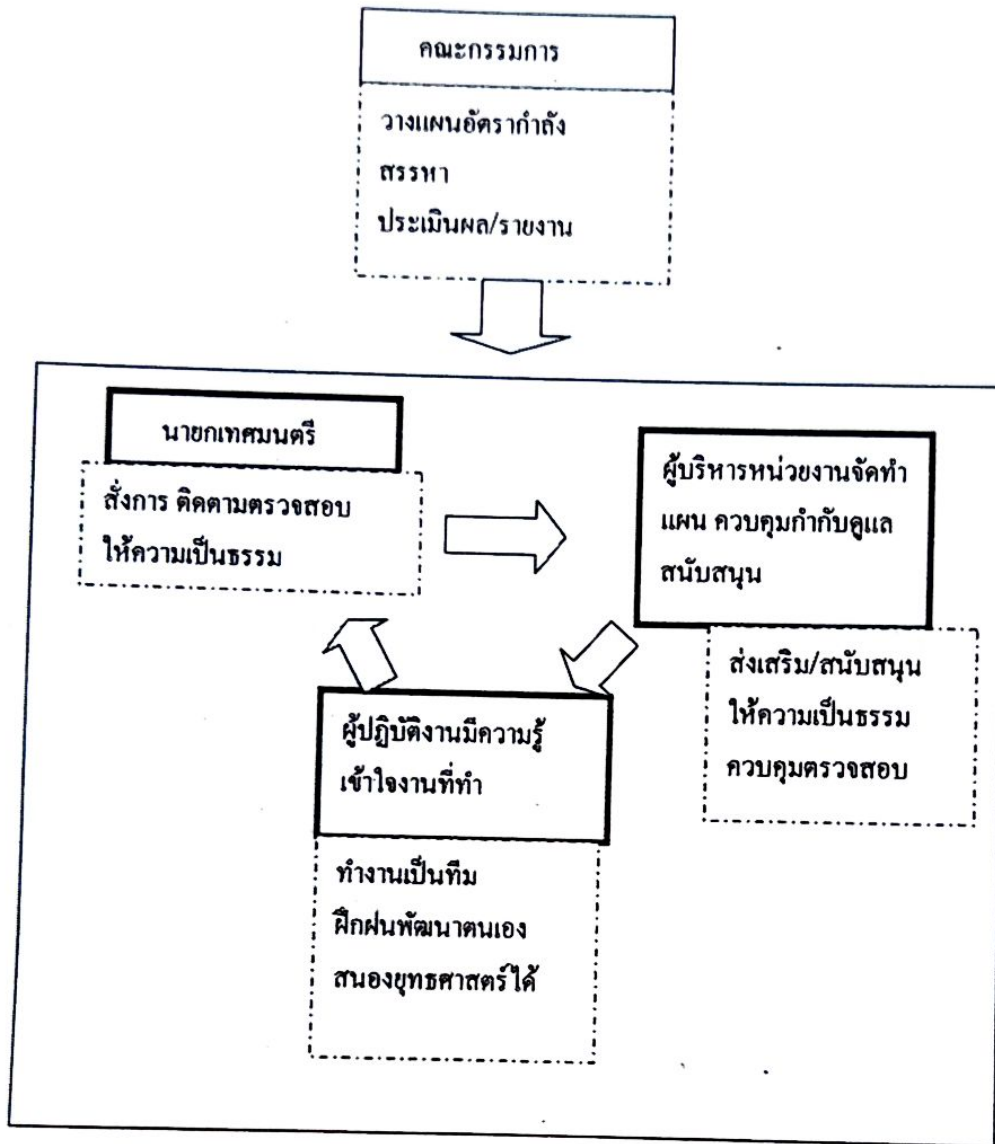
๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญ
๒. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง
๓. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญ ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒.๓ การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาล จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม และใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการ ทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อน ระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“บุคลากรของเทศบาล จะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจ
บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุก ตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายใน ระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติ โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในกาทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชนได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง เพื่อให้มีโอกาสและเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดย วิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และ หลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	งบเทศบาล	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจ และลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	งบเทศบาล	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	งบเทศบาล	

ส่วนที่ ๔ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่น และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ม้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

ส่วนที่ ๕ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้น
ว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นกระทำ
ผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือ
ระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหาร

ส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๒.๕ ติดสารเสพติดให้โทษ

ส่วนที่ ๒

การติดตามประเมินผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อน และหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร แล้วเสนอผลการติดตาม

ประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ่อพลอย

เทศบาลตำบลบ่อพลอย จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามผลและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การให้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลบ่อพลอย ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ ๗ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อพลอย สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนวนโยบาย และ ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบาง ตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับ โครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ