



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่ สพ ๕๖๓๐๑/๑๕๖ วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลวังน้ำซับ

เทศบาลตำบลวังน้ำซับได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๙ นั้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คาดหวังว่าการพัฒนาบุคคลของเทศบาลตำบลวังน้ำซับนี้ จะอำนวยความสะดวกและเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลวังน้ำซับ ซึ่งเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้เพื่อให้การดำเนินการตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามวัตถุประสงค์จึงขอรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครึ่งปีแรก) ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางรุ่งตะวัน สมธิคุณานนท์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

(นางสาวอรภัทร ศรีสุขภู)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลวังน้ำซับ

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลวังน้ำซับ.....

(นายปราโมทย์ มะกรุดินทร์)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลวังน้ำซับ

ความเห็นนายกเทศมนตรี.....

(นางสาวจิริยา โพธิ์สุน)
นายกเทศมนตรีตำบลวังน้ำซับ



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ ดำเนินการปรับปรุง แผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังสามารถรองรับ ภารกิจของเทศบาลได้อย่าง เหมาะสม	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
	๑.๒ ดำเนินการตามแผนสรรหา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งที่ว่าง	- มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด - สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบ ระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ/ก.ท.จ. อย่างชัดเจน - ได้ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ตาม โครงสร้างอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรค

๑. เนื่องจากงบประมาณที่จำกัดทำให้การวางแผนอัตรากำลังจึงไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่มีมากขึ้น
๒. การสอบบรรจุส่วนกลางทำให้บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตาม
แผนอัตรากำลัง
๓. ในบางตำแหน่งที่ว่าง จึงต้องเกลี้ยภาระงานให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่นรับผิดชอบด้วย ทำให้
บางตำแหน่งต้องมีภาระงานเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

๑. เมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบต. ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณเพื่อมาปฏิบัติงาน
นั้น ๆ ด้วย

แบบรายงานฯ (ต่อ)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยได้พิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ได้รับความรู้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามงานที่ได้รับมอบหมาย
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/ตรงตามสายงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ส่งตัวข้าราชการตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ เข้ารับการอบรมประจำตำแหน่ง - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ส่งตัวข้าราชการตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เข้ารับการอบรมประจำตำแหน่ง - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ส่งตัวข้าราชการตำแหน่ง พนักงานธุรการ เข้ารับการอบรมประจำตำแหน่ง (รอดำเนินการ) - ส่งเสริมให้พนักงาน ตำแหน่งอื่น ๆ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานตรงตามสายงาน
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. เนื่องจากงบประมาณที่จำกัดทำให้การวางแผนอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอกับการกักถ่ายโอน ที่มีมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

๑. เมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบท. ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณเพื่อมาปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย
๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

แบบรายงานฯ (ต่อ)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ แนวทาง เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานใน ตำแหน่งให้กับบุคลากรทุกระดับได้รับทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานทุกตำแหน่ง ทุก ระดับ เพื่อทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ตามสมควร
	๓.๒ จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัดชีวิต โดย ผู้บังคับบัญชาตามระดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน และผ่านการกลั่นกรอง การประเมินผลฯ จากความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - มีการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐมาใช้ในการประเมินฯ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านระเบียบ นโยบายต่าง ๆ ทำให้บุคลากรบางรายอาจจะ ไม่ได้รับสิทธิ

ข้อเสนอแนะ

๑. ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ควรใช้หลักความเป็นธรรมและ ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อระเบียบ และสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง

แบบรายงานฯ (ต่อ)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย พนักงานส่วนท้องถิ่น	๔.๑ แจ้างให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัด ส่วนราชการต่าง ๆ ภายในเทศบาล ตำบลวังน้ำซับได้รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผ่านการประชุมประจำเดือน
	๔.๒ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างทุกประเภท ให้เป็นไปอย่างเป็นธรรม
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกัน การทุจริตประจำปี ป.ม.พ.ศ. ๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
	๔.๑ ขับเคลื่อนการประเมินฯ โดยนำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐมาร่วมเป็นเครื่องมือในการประเมิน	- ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ข้าราชการฝ่ายการเมืองและ ข้าราชการประจำ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดสรรงบประมาณที่นำมาดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ
๒. เป็นเรื่องใหม่ในการใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมาร่วมประเมิน

ข้อเสนอแนะ



การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

การพัฒนาบุคลากร : ข้าราชการบรรจุใหม่
โดยใช้การประเมินความเสี่ยงเป็นฐาน



เทศบาลตำบลวังน้ำซับ
อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี



**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี**

๐๐๐๐ ๐๐๐๐

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒. พระราชกฤษฎีกว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี

ตามคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้และอาจจะกระทำได้ โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัดหรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ เทศบาลตำบลวังน้ำซับจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังน้ำซับ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกตำแหน่ง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลวังน้ำซับ

การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังน้ำซับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลวังน้ำซับ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวังน้ำซับ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) อีกทั้งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวังน้ำซับ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรของเทศบาลตำบลวังน้ำซับ เป็นผู้มีความสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม
ทุ่มเทเพื่อประชาชน

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลัก
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. นำระบบบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพที่มีประสิทธิภาพมาใช้สร้างผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๔. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจ พัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๖. พัฒนาความรู้และทักษะความเป็นสากลให้แก่ข้าราชการเพื่อส่งเสริมบทบาทของประเทศต่อประชาคมอาเซียน
๗. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้น

สรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังน้ำซับ **ด้านการพัฒนาบุคลากร** ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีข้าราชการบรรจุใหม่รวมทั้งสิ้น ๓ คน คือ

- | | | | |
|--------------------|--------------|---------|----------------------------------|
| ๑. นางสาวพรณพา | พรเจริญ | ตำแหน่ง | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๒. นางสาวทิพย์สุดา | วงศ์สุนทรชัย | ตำแหน่ง | นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ |
| ๓. นายฉัตรชัย | โสขุมา | ตำแหน่ง | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน |

และตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีการพัฒนาบุคลากรภายใน ๓ ปี คิดเป็นระดับความสำเร็จของเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากร - ข้าราชการบรรจุใหม่ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐



การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลวังน้ำซำ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

การพัฒนาศักยภาพ : ข้าราชการบรรจุใหม่
โดยใช้การประเมินความเสี่ยงเป็นฐาน





โครงการอบรม
หลักสูตรนิติกร
ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (คลองหนึ่ง) จังหวัดปทุมธานี

นางสาวพรรณพา พรเจริญ
นิติกรปฏิบัติการ





โครงการอบรม
หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน (รุ่นที่ ๗)
ระหว่างวันที่ ๕ - ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔
ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (คลองหนึ่ง) จังหวัดปทุมธานี

นางสาวทิพย์สุดา วงศ์สุนทรชัย
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ





โครงการอบรม

หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่รุ่นที่ ๑๐๙
ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (คลองหนึ่ง) จังหวัดปทุมธานี

นายฉัตรชัย โสขุม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

เทศบาลตำบลวังน้ำซับ ได้ดำเนินการสำรวจ รวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวังน้ำซับ สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๕. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
๒. งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร

