



# แผนพัฒนาบริหาร และพัฒนากฎหมายบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลท่าจิว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

# คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนเทศบาลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานในส่วนของการประจำ ที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไข ปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานเทศบาลจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานและ ต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ในการนี้เทศบาลตำบลท่าจั่ว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าจั่ว ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงาน

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาลตำบลท่าจั่ว

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนด

## ๒. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าจิว

เทศบาลตำบลท่าจิว โดยให้นำภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล มากำหนดเป็นภารกิจหลักซึ่งเป็นภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ และกำหนดภารกิจรองซึ่งเป็นภารกิจที่อาจจะดำเนินการ หรือรอดำเนินการ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก ดังนี้

### ๑. ภารกิจหลัก

- ๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## **๒. ภารกิจรอง**

- ๒.๑ การฟื้นฟู วัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

เทศบาลตำบลท่าจี้ว ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งได้กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๑.๒ การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ ให้มีน้ำสะอาด หรือน้ำประปา
- ๑.๓ การสาธารณสุขการ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๔ การควบคุมอาคาร
- ๑.๕ การวางผังเมือง และการควบคุมการก่อสร้าง

### **๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ การจัดการศึกษา จัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๒.๒ การส่งเสริมกีฬา ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- ๒.๓ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๒.๔ รักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๒.๕ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๒.๖ ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

### **๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๓.๒ การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม

### **๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๔.๑ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๔.๒ การส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว
- ๔.๓ เทศพาณิชย์

## ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม

๕.๓ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ชุมชน โรงเรียน มีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ ตลอดจนจัดระบบการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๔ สร้างจิตสำนึกแก่ชุมชนและผู้ประกอบการให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง

## ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๒ การอนุรักษ์ พื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

## ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม โดยการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ได้

๗.๒ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการถอดถอนสมาชิกสภาเทศบาลและผู้บริหารท้องถิ่นโดยประชาชน ๓ ใน ๔ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง มาลงคะแนนเสียงให้ ส.ท. หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง

๗.๓ ให้ประชาชนมีส่วนในการเสนอเทศบาลฯ โดยประชาชนจำนวนกึ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง สามารถเข้าชื่อเสนอประธานสภาเทศบาล เพื่อให้สภาเทศบาลพิจารณาออกเทศบาลฯตามความต้องการและแนวทางแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนเองได้

๗.๔ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยรัฐธรรมนูญเปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต่างๆโดยเข้าร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีจำนวน ๑ ใน ๓ ของกรรมการ

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

การพัฒนาศูนย์บริการของเทศบาลตำบลท่าจี้ว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๓.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

“มุ่งพัฒนาศูนย์บริการให้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง  
นำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการบริการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

### ๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. การพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถ เร่งรัดการฝึกอบรม: จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะทางตามสายงานอย่างต่อเนื่องสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดทักษะภายในองค์กรสนับสนุนความก้าวหน้า: เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อและพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเลื่อนระดับตำแหน่ง

๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปลูกจิตสำนึกความซื่อสัตย์ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สุจริตและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัดขับเคลื่อนความโปร่งใส การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน ITA และ LPA ป้องกันการทุจริต การรณรงค์และตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไร้ผลประโยชน์ทับซ้อน

๓. การปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล ยกระดับทักษะดิจิทัล การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรให้พร้อมรับระบบการทำงานสมัยใหม่ขับเคลื่อน e-Services การฝึกฝนให้เจ้าหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนผ่านระบบออนไลน์ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

๔. การบริหารอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กร จัดวางคนให้ตรงกับงาน การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจจริงในพื้นที่สรรหาอย่างเป็นธรรม การดำเนินกระบวนการบรรจุแต่งตั้ง และโอนย้ายบุคลากรด้วยความโปร่งใสตามหลักระบบคุณธรรม

๕. การสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิต ปรับปรุงสภาพแวดล้อม การจัดการสถานที่และบรรยากาศการทำงานให้ปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจ: มีระบบยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

### ๓.๓ ค่านิยม

“มุ่งมั่นพัฒนาตนเองเชิงรุก ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม”

เทศบาลตำบลท่าจี่ว ได้กำหนดเป้าประสงค์ของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าจี่ว ดังนี้

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลท่าจี่ว

๒. เทศบาลตำบลท่าจี่ว มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลท่าจี่ว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

### ๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

เทศบาลตำบลท่าจิว ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปีของเทศบาล เพื่อพัฒนาศูนย์ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

### ๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าจิว

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าจิว มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของเทศบาล ดังนี้

#### ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาศูนย์ให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ จึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือการพัฒนาความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาศูนย์ที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง การสอนงาน การฝึกขณะปฏิบัติงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาศูนย์เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๔) การบูรณาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

#### ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓) ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจในการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการลดอุปสรรคและความเสี่ยงได้

๔) ผู้บริหารองค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทประเทศ จังหวัดและชุมชนในปัจจุบันและอนาคต

### ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญคือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในองค์กรมีอยู่มากมายหลายรูปแบบ ดังนี้

๑. **ระบบห้องเรียน** เป็นระบบการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้บุคลากรสามารถทำงานตามตำแหน่งได้เป็นอย่างดี โดยการจัดฝึกอบรมในห้องเรียนและฝึกงานจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่เล็ง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับในห้องเรียนมาฝึกปฏิบัติจริง

๒. **ระบบการประเมินผลแนวใหม่** เป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลที่โปร่งใสตั้งแต่ต้น ด้วยการตั้งเป้าหมายร่วมกันในแต่ละระดับ ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวมีทั้งเป้าหมายผลการดำเนินงานและเป้าหมายพฤติกรรมที่มีผลต่อการทำงาน และเมื่อผลการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาต้องให้ข้อมูลย้อนกลับและมีระบบการสอนงาน

๓. **การพัฒนาตนเองโดยใช้สื่อ** เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แบบเรียนสำเร็จรูป เช่น หนังสือ เทป บันทึกเสียง และมีการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปิดช่องทางการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรที่มีความใฝ่เรียนรู้

๔. **การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้** เพื่อให้มีการพบปะพูดคุยในเรื่องการดำเนินการแต่ละส่วนงาน เช่น การประชุมหัวหน้าส่วนราชการทุกเดือน รวมทั้งการประชุมคณะทำงานชุดต่างๆ

๕. **การถ่ายทอดความรู้สู่กัน** โดยการจัดอบรมระหว่างกันเองในห้องเรียนให้ผู้สมัครใจเรียน มีการสอบวัดผลเมื่อสิ้นสุดการเรียนในแต่ละชั้น การสอนโดยใช้วิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎี และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

### ประเด็นที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง โดยยึดหลักธรรมมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “๗ ป และ ๔ ม” โดยแนวทาง ๗ ป ได้แก่ ๑) เป็นธรรม ๒) โปร่งใส ๓) ปรับปรุงระบบการทำงาน ๔) ประสิทธิภาพ ๕) ประหยัด ๖) เปิดโอกาส และ ๗) เป็นต้นแบบ แนวทาง ๔ ม ได้แก่ ๑) ไม่จ่าย ๒) ไม่รับ ๓) ไม่ยอม และ ๔) ไม่เพิกเฉย โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๖) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้ ๗) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๘) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**  
**เทศบาลตำบลท่าจี้ อำเภอยะยง จังหวัดตรัง**

โครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ				
	ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔	งบประมาณ (บาท)
<b>๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
๑.๑ การวางแผนอัตรากำลังคน - การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		←→			ไม่ใช้ งบประมาณ
๑.๒ การสรรหาและบรรจุและแต่งตั้ง - การสรรหาพนักงานเทศบาล - การสรรหาและเลือกสรรเพื่อจ้าง พนักงานจ้าง - การสรรหาสายงานผู้บริหาร	←→			←→	ไม่ใช้ งบประมาณ
๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี		←→		←→	ไม่ใช้ งบประมาณ
๑.๔ การจัดทำระบบการบริหารอัตรากำลัง ในระบบบุคลากรแห่งชาติ (LHR)	←→			←→	ไม่ใช้ งบประมาณ
๑.๕ การปรับปรุงสวัสดิการและความ ปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	←→			←→	ไม่ใช้ งบประมาณ

โครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ				
	ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔	งบประมาณ (บาท)
<b>๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>					
๒.๑ โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาล	←—————→				๓๔๐,๐๐๐
๒.๒ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าจี้ว			←—————→		๒๐๐,๐๐๐
๒.๓ โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรตาม หลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นร่วมกับกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น			←—————→		๑๐๐,๐๐๐
<b>๓. แผนการพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้</b>					
๓.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และ พนักงานจ้างเทศบาล	←—————→				๓๔๐,๐๐๐
๓.๒ โครงการจัดการองค์ความรู้ของเทศบาล ตำบลท่าจี้ว	←—————→				ไม่ใช้งบประมาณ