

๔. เป้าหมาย

บุคลากรของเทศบาล ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลเมือง กระบี่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารเห็นสมควร

๕. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของเทศบาลในพื้นที่ ในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ

จุดแข็ง (Streng)

๑.เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอิสระและเอกภาพ มีอำนาจบริหารจัดการได้อย่าง เบ็ดเสร็จเด็ดขาด มีงบประมาณที่จัดเก็บได้เองนอกเหนือจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง สามารถ กำหนดอัตราค่าจ้างได้ตามความต้องการ มีอิสระในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรมาดำรงตำแหน่งอย่างเต็มที่

๒.ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

๓.บุคลากรสนใจไขว่คว้าหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

๕.ระบบสารสนเทศมีเครือข่ายกว้าง ทัวถึง บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรยังขาดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานระหว่างกัน

๒. บุคลากรขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้สิ่งใหม่

๓. บุคลากรขาดวินัย หย่อนยานในข้อระเบียบ

๔. งบประมาณในการพัฒนาที่ต้องใช้อย่างจำกัด

๕. มีปัญหาด้านคนล้นงานในบางงาน ขาดแคลนอัตราค่าจ้างในบางงาน ไม่มีความสมดุล

โอกาส (Opportunity)

๑. ผู้บริหารให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง

๒. ระบบบังคับบัญชาของ อปท. ที่มีความใกล้ชิดทำให้เกิดการชักจูงโน้มน้าวให้เกิดความ

กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและหน้าที่ทางราชการง่ายขึ้น

๓. บุคลากรสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันในทุกสายงาน

อุปสรรค (Treat :)

๑.กฎหมาย ข้อระเบียบ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ควร

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ พัฒนารบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน

/๑.๔ แผนงาน...

๑.๔ แผนงานพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ ฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น เหมาะสม ตามหลักสูตรทั่วไป

๒.๒ ฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น เหมาะสม ตามหลักสูตรเฉพาะตามสายงาน

๒.๓ ฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น เหมาะสม ด้านทักษะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓.๑ จัดให้มีแผนการจัดองค์ความรู้ และถือปฏิบัติในเทศบาล

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ บุคลากรมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เปี่ยมล้นคุณธรรม ก้าวล้ำสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ”

๗. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development PLAN : IDP) หมายถึงกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคลเรียกสั้นๆว่า IDP โดยเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการดำเนินงานหรือรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่องค์กรกำหนดขึ้น ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทางเป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อยและส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ดังนั้น IDP จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลนั้น พนักงานเทศบาลแต่ละรายได้แสดงความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาในสมรรถนะในด้านต่างของตนเองโดยกำหนดเอาไว้ในแผนที่ได้จัดทำขึ้น แล้วจึงได้รวบรวมเอาไว้

๘. แนวทางการพัฒนา

๑.การพัฒนาผู้บริหาร เทศบาลเมืองกระบี่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารดังนี้

(๑) การเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร

(๒) การเข้าร่วมการอบรมสัมมนากับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

(๓) การศึกษา ศึกษานั่งภายในและต่างประเทศ

๒.การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จะต้องพัฒนาทั้ง

๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ
 - (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
 - (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
 - (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
 - (๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
- ๓.การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ เทศบาลเมืองกระบี่ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ฯ

ดังนี้

- (๑) การจัดปฐมนิเทศประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน
- (๒) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- (๓) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ เทศบาลเมืองกระบี่ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ฯ ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม
- (๒) การเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรและศึกษาดูงาน
- (๓) การเพิ่มเติมทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน
- (๔) การจัดโครงการอบรมสัมมนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
- (๕) การจัดโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๙. ตัวชี้วัด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาตามวิธีการที่กำหนด จำนวน ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ

๑๐. หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

/๕.หลักสูตร...

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๑.งบประมาณในการดำเนินการ

๑.เทศบาลดำเนินการเอง ตั้งไว้ ๓๕๐,๐๐๐ บาท/ปี

๒.เทศบาลอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/กระทรวงทบวงกรมอื่น ดำเนินการ ตั้งไว้ ๓๖๐,๐๐๐ บาท/ปี

๑๒.ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑๓.การติดตามประเมินผล

ประเมินผลปีละ ๑ ครั้ง หลังสิ้นปีงบประมาณ

๑๔.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ของตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

๒.เพิ่มทักษะ ประสบการณ์ใหม่ๆในการปฏิบัติงาน

๓.เสริมสร้างศักยภาพ ความสามารถ ปฏิภาณ ไหวพริบ วิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

๔.มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหาร

๕.มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

๖.มีจิตสาธารณะ เต็มใจให้บริการ

๗.มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ถ้อยทอดความรู้ต่อกันในหมู่พนักงานเทศบาล

ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
