

แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563



เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง
อำเภอสุวรรณโลก จังหวัดสุโขทัย

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี (2561-2563) ของเทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างรัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจต่อไป

เทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง

สิงหาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 : หลักการและเหตุผล	
หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	1
ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	2
อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
บทที่ 2 : วัตถุประสงค์	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	7
บทที่ 3 : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	8
บทที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	10
บทที่ 5 : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561-2563	
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 13	
บทที่ 6 : หลักสูตรการพัฒนา	
หลักสูตรการพัฒนา	23
แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง	25
บทที่ 7 : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	33
บทที่ 8 : การติดตามและประเมินผล	
การติดตามและประเมินผล	37

ภาคผนวก

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
3. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาล ที่ดี โดยเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง มีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลเมืองบางขลังจะดำเนินการต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลตำบลเมืองบางขลังต้นสังกัด หรือเทศบาลตำบลเมืองบางขลังต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายอำนวยการ	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๒ งานแผนและงบประมาณ	๑.๒ งานแผนและงบประมาณ	
๑.๓ งานสังคมสงเคราะห์	๑.๓ งานสังคมสงเคราะห์	
๑.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๑.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายปกครอง	
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ	๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ	
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานนิติการ	
ฝ่ายธุรการ	ฝ่ายธุรการ	
๑.๑ งานธุรการ	๑.๑ งานธุรการ	
๑.๒ งานสารบรรณ	๑.๒ งานสารบรรณ	
๑.๓ งานเลขานุการ	๑.๓ งานเลขานุการ	
๑.๔ งานรัฐพิธี	๑.๔ งานรัฐพิธี	
๑.๕ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	๑.๕ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	
๑.๖ งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๖ งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
ฝ่ายบริหารงานคลัง	ฝ่ายบริหารงานคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานสาธารณูปโภค	๓.๑ งานสาธารณูปโภค	
๓.๒ งานวิศวกรรม	๓.๒ งานวิศวกรรม	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	

๔.๓ งานสัตวแพทย์	๔.๓ งานสัตวแพทย์	
------------------	------------------	--

-3-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา	๕. กองการศึกษา	
๕.๑ งานแผนและโครงการ	๕.๑ งานแผนและโครงการ	
๕.๒ งานระบบสารสนเทศ	๕.๒ งานระบบสารสนเทศ	
๕.๓ งานงบประมาณ	๕.๓ งานงบประมาณ	
๕.๔ งานธุรการ	๕.๔ งานธุรการ	
๕.๕ งานการเจ้าหน้าที่	๕.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
๕.๖ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ	๕.๖ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ	
๕.๗ งานการศึกษาปฐมวัย	๕.๗ งานการศึกษาปฐมวัย	
๕.๘ งานโรงเรียน	๕.๘ งานโรงเรียน	
๕.๙ งานกิจการนักเรียน	๕.๙ งานกิจการนักเรียน	
๕.๑๐ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร	๕.๑๐ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร	
๕.๑๑ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	๕.๑๑ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	
๕.๑๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๕.๑๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	
๕.๑๓ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ	๕.๑๓ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ	
๕.๑๔ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา	๕.๑๔ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา	
๕.๑๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๕.๑๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๕.๑๖ งานกีฬาและนันทนาการ	๕.๑๖ งานกีฬาและนันทนาการ	
๕.๑๗ งานกิจการศาสนา	๕.๑๗ งานกิจการศาสนา	
๕.๑๘ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	๕.๑๘ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	
๕.๑๙ โรงเรียน(ฝ่ายวิชาการ, บริการ, ปกครองบริหาร)	๕.๑๙ โรงเรียน(ฝ่ายวิชาการ, บริการ, ปกครองบริหาร)	
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	

2. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
1	65-2-00-1101-001	นายวิทยา เกษรพรหม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
2	65-2-00-1101-002	น.ส.สุวรรณ ทรัพย์ศิริกาญจนา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
3	65-2-01-2101-001	น.ส.จิตารีย์ ดีดีบ	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
4	65-2-01-2101-002	นายจตุพร หนูน้อย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
5	65-2-01-2101-003	น.ส. อิตารัตน์ จันทร์สิงห์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
6	65-2-01-2101-004	นางวิรยา ดาสาลี	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
7	65-2-01-3801-001	นายณรงค์ ชุมเพชร	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
8	65-2-01-3102-001	-	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	
9	65-2-01-3103-001	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	
10	65-2-01-3810-001	-	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก./ชก.	
11	65-2-01-3106-001	-	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปก./ชก.	
12	65-2-01-4401-001	น.ส.นาราทิพร เชิดฉาย	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
13	65-2-01-4401-002	-	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
14	-	นางประเทือง เพชรนิล	-	คนงานทั่วไป	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
15	-	นางประทวน คุ่มสา	-	นักการภารโรง	-	-	
16	-	น.ส.ภัทรา บุตรหล่อ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	
17	-	น.ส.นุชติยา บัวเขียว	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง						
18	65-2-04-2102-001	นางอำไพ เพ็ชรแอน	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
19	65-2-04-2102-002	-	หัวหน้าบริหารงานคลัง	นักบริหารงานคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
20	65-2-04-3203-001	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	
21	65-2-04-4203-001	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	
22	65-2-04-4201-001	ว่าที่ร้อยตรีหญิงณัฐชญา ตาวงษ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
23	-	น.ส.พรพมณ คุรุทจันทร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	
	กองช่าง						
24	65-2-05-2103-001	นายธีรพล เกษา	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
25	65-2-05-4701-001	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	
26	65-2-05-4101-003	-	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	
27	65-2-05-4706-001	นายธีรวัฒน์ จันเพ็ชร	นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
28	-	นายศจิษฐา ยศยวี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	
29	-	นายสมคิด คุ้มสา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
30	65-2-06-2104-001	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการ	ต้น	

31	65-2-06-2104-001	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการ	ต้น	
32	65-2-06-3601-001	-	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	
33	65-2-06-3602-001	-	พยาบาล	พยาบาล	วิชาการ	ปก./ชก.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
34	-	นางสาวสุนิสา ชื่นชอบ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	

-6-

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองการศึกษา						
35	65-2-08-2107-001	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการ	ต้น	
36	65-2-08-3803-001	-	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	
37	65-2-08-4104-004	นางสาวภัทรวดี แก้วเมือง	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
38	29862-1	-	ผู้อำนวยการโรงเรียน	บริหารสถานศึกษา	-	-	
39	28688-2	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	
39	34545-2	นางกันตา พิณนา	ครู	ครู	-	-	
40	28689-2	นางสมคิด ประหลาดเนตร	ครู	ครู	-	-	
41	34546-2	นางสาวกัญญาภัค สวัสดิ์รักษา	ครู	ครู	-	-	
42	64-2-0128	นางกชกร เลื่อนลอย	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	
43	64-2-0129	นางมาลัย ปานพรม	ครู	ครู	-	-	
44	64-2-0238	นางสิรินญา สุขมัน	ครู	ครู	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
46	-	นายเรือง ดั่งฟู	-	นักการภารโรง	-	-	

	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
47	-	นางสาวอ้อมใจ ลอยเลิศ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
48	-	นางดาวเรือง คำดีวงศ์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
49	-	นางธิตยากร ทามูล	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
50	-	นางวรางคณา ใจเที่ยง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
51	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
52	-	-	-	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	-	-	

บทที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
2. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ 3

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์ในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา 3 ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

- 9 -

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้ใช้ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการ

สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ถึง 4 มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้ เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนด ตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่ การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพนั้นประสบ ความสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

- 10 -

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการ พัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกล ยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ 4 ทาง คือ

1. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
2. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ
4. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มา

ของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
3. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
4. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
5. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
6. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องงบประมาณรวม
- ข้อมูลงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพต้องบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง จะประสบปัญหาในเรื่องอัตราากำลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ท้องถิ่น

- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
 - บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
 - บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
 - ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
 - มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
 - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

2. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
 - ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
 - การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
 - ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
 - ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อมูล ความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง
- จริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
 - บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ของรัฐ

3. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
 - มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

4. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร

- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการทำงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ 5

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์ร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง

“พัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ พัฒนาใครใครต้องเริ่มที่ตัวเรา”

การพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ

การพัฒนาจิตใจคือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการแสดงออกหรือตัดสินใจเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ร่วมสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นซึ่งสามารถทำได้ตามคำแนะนำดังต่อไปนี้

1. พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ และทำใจให้เป็นสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง
2. หมั่นสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใกล้ชิดและผู้อื่นเสมอ เพื่อกระชับมิตรและ

ส่งเสริมให้มุมมองกว้างไกล

3. มองหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความอดทน
4. สร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมกำลังใจให้ตนเองแต่เช้า ด้วยการคิดและพูดแต่สิ่งดี ๆ กับ

ตนเองและคนใกล้ชิด

5. ใฝ่หาความรู้และริเริ่มหาช่องทางใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และ

6. สร้างความมั่นใจให้ตนเอง ด้วยการมองหาส่วนดีของตนเองและพยายามปรับปรุงให้ส่วนที่

เป็นข้อบกพร่องให้ดีขึ้นให้ได้

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทวนแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย

โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี

- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ทุกส่วน

ราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ

- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรมฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรเทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

- ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-14-

- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ

- บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

- มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอหาดง

- กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา

- บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต

- พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

- จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

- กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

- การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

- พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน

- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

- มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
- เทศบาลให้ทุนการศึกษาแก่นักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

- กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
- พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

- ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
- บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
- ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ

-15-

- เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

- มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคลากร (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

- พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
- พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
- ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
- ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
- พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

2. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

3. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

1.1 แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

1.2 แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆในสังกัด เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง

1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

1.4 แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง

1.5 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน

ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น

(หลักสูตรกลาง)

-16-

2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ

(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

1.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการ
พัฒนากำลังคน

1.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ
สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
1.1 แผนงานด้านพัฒนาความรู้ ในองค์กร - การดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ	- จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อ กำหนดแนวทางและการดำเนินงาน

ราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน ทต.เมืองบางซ่ง - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง	ราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน ทต.เมืองบางซ่ง - จำนวนครั้งของการจัดเวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง	พัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทต.เมือง บางซ่ง - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุก เดือน เดือนละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง/ปี
1.2 แผนงานจัดทำระบบแผน และประสานการพัฒนาระบบ ข้าราชการหน่วยงานต่างๆ ใน สังกัด ทต.เมืองบางซ่ง - การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรในสังกัด - การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนา บุคลากร	- หน่วยงาน/ส่วนราชการใน สังกัด ทต.เมืองบางซ่งจัดทำ แผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ 2558-2560 แล้ว เสร็จ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมี การหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอน การหาความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูล เบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรในสังกัด	- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด ทต.เมืองบางซ่งจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรในสังกัด - ทุกส่วนราชการจัดให้มีการ หาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและ ใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
- การประชุมประสานแผนการ พัฒนาบุคลากร	- มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วน ราชการ/หน่วยงาน	- จัดการประชุมส่วนราชการ/ หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนา บุคลากร ปีงบประมาณ 2558- 2560
- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร	- มีแนวทางการประสานการ	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ

ทต.เมืองบางซ่ง	พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2558-2560 - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ทต.เมืองบางซ่ง	ข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด - มีการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้ง ข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด - นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
----------------	-----------------------------	-------------------

1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะ ศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอก ประเทศ - การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ - มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank) - ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร โดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการจันสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./เทศบาล, ธนาคาร, บริษัท, ห้างร้านต่างๆในพื้นที่ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ, แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)
--	--	---

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จามความจำเป็น และเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี 2558-2560
3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด		
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ ทต.เมืองบางขลัง	- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ ทต.เมืองบางขลัง	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลเมืองบางขลังเป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง ทต.เมืองบางขลังและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก ทต.เมืองบางขลัง	- จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก ทต.เมืองบางขลังเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่าย

		การพัฒนาบุคลากร
--	--	-----------------

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

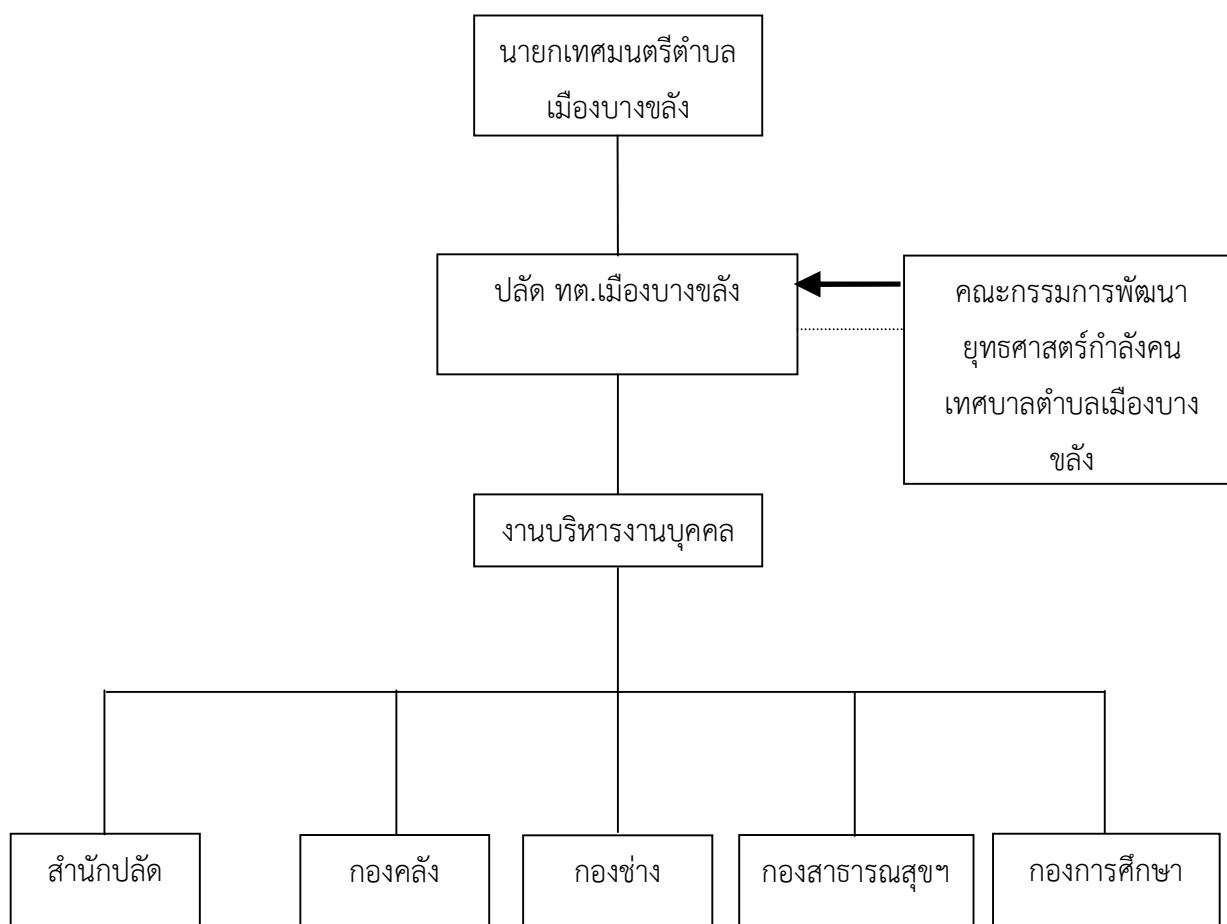
เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

6.1 การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง จะดำเนินการดังนี้

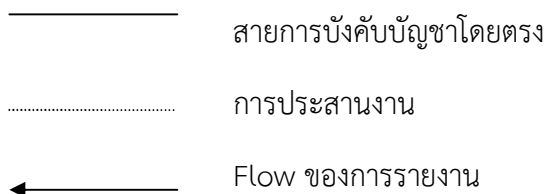
1) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ 6.1

-21-



รูปที่ 6.1 แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย



1. ให้คณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการ
ทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง และผู้บริหาร
ระดับสูง เป็นประจำทุก 3 เดือน

2. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง
ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการ
ต่อไป

3. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองบาง
ขลัง ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

4. สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำ
แผนไปสู่การปฏิบัติ

-22-

บทที่ 6

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ได้พิจารณาและให้
ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล รวมถึงพนักงาน
จ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ
ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย

1 หลักสูตร

หลักสูตรประเภทบริหารท้องถิ่น

- 1) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น

หลักสูตรประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- 1) หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- 2) หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
- 3) หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- 4) หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
- 5) หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา

พนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย 1 หลักสูตร

หลักสูตรประเภทวิชาการ

- 1) หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- 2) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- 3) หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- 4) หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์
- 6) หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
- 7) หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
- 8) หลักสูตรพยาบาล
- 9) หลักสูตรนักวิชาการศึกษา

หลักสูตรประเภททั่วไป

- 1) หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- 2) หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- 3) หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- 4) หลักสูตรนายช่างโยธา
- 5) หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า

หลักสูตรทบทวนความรู้

- 1) กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น
- 2) กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง

-23-

- 3) กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานช่าง
- 4) กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5) การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง (ตั้งแต่ระดับ 6 และผ่านการอบรม

หลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายท้องถิ่น)

- 6) กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป
- 7) สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ
- 8) คอมพิวเตอร์ Microsoft office (Mix office) สำหรับงานช่าง
- 9) คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่
- 10) การปฏิบัติงานด้านดำเนินการทางวินัยและละเมิดขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

11) การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านงานคดีปกครองและคุ้มครองสิทธิและการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่ประชาชน

12) เทคนิคงานนิติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น การพัฒนารายได้ การเงินการคลัง การพัสดุ และข้อทักท้วงของหน่วยตรวจสอบ

หลักสูตรพิเศษ

1) กรณีศึกษาทางการเงิน การคลัง ในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง

2) ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท

3) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจัดเก็บค่าน้ำระบบประปา

4) นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

5) ผู้บริหารท้องถิ่น:ประเทศไทย 4.0 (Chief Executives of Local Administration:Thailand 4.0)

6) นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย

7) สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ "วิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรมนำประชารัฐพัฒนา Thailand 4.0"

8) การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่นประเทศไทย 4.0(The Local Market Manament in Thailand 4.0)

9) ท้องถิ่นดิจิทัล (Digital Local Government)

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลเมืองบางซ่ง จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

สรุปการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี
เทศบาลตำบลเมืองบางขลัง อำเภอสวรรคโลก

ลำดับ	ตำแหน่ง	สายงาน	หลักสูตร (ด้าน)	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	วิธีการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา			การติดตามและ ประเมินผล
								ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
1	ปลัดเทศบาล	บริหารงาน ท้องถิ่น	1. การบริหารงานท้องถิ่น 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
2	รองปลัดเทศบาล	บริหารงาน ท้องถิ่น	1. การบริหารงานท้องถิ่น 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
	สำนักปลัดเทศบาล										
3	หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล	อำนาจการ ท้องถิ่น	1. นักบริหารงานทั่วไป 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
4	หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ	อำนาจการ ท้องถิ่น	1. นักบริหารงานทั่วไป 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
5	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	อำนาจการ ท้องถิ่น	1. นักบริหารงานทั่วไป 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
6	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	อำนาจการ ท้องถิ่น	1. นักบริหารงานทั่วไป 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ

ลำดับ	ตำแหน่ง	สายงาน	หลักสูตร (ด้าน)	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	วิธีการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา			การติดตามและ ประเมินผล
								ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
7	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	1. นักพัฒนาชุมชน 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
8	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1. นักทรัพยากรบุคคล 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
9	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
10	นักป้องกันบรรเทาสา ธารณภัย	วิชาการ	1. นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
11	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	1. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1. เจ้าพนักงานธุรการ 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	22,500	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
13	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1. เจ้าพนักงานธุรการ 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	22,500	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ

ลำดับ	ตำแหน่ง	สายงาน	หลักสูตร (ด้าน)	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	วิธีการ	หน่วยงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามและ
-------	---------	--------	-----------------	----------------------	---------	----------	----------	----------	--------------

								ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
14	คนงานทั่วไป	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
15	นักการภารโรง	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
16	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
17	ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
	กองคลัง										
18	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการ ท้องถิ่น	1. นักบริหารงานคลัง 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
19	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน คลัง	อำนาจการ ท้องถิ่น	1. นักบริหารงานคลัง 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
20	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	1. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ

ลำดับ	ตำแหน่ง	สายงาน	หลักสูตร (ด้าน)	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	วิธีการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา			การติดตามและ ประเมินผล
								ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	1. เจ้าพนักงานพัสดุ 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	22,500	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ
22	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	22,500	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ
	กองช่าง										
24	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	1. นักบริหารงานช่าง 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ
25	นายช่างโยธา	ทั่วไป	1. นายช่างโยธา 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	22,500	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ
26	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1. เจ้าพนักงานธุรการ 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	22,500	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ
27	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	1. นายช่างไฟฟ้า 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	22,500	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ

				ปฏิบัติงาน							
--	--	--	--	------------	--	--	--	--	--	--	--

ลำดับ	ตำแหน่ง	สายงาน	หลักสูตร (ด้าน)	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	วิธีการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา			การติดตามและ ประเมินผล
								ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
28	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
29	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม										
30	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อำนวยการ ท้องถิ่น	1. นักบริหารงานสาธารณสุข 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
31	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข	อำนวยการ ท้องถิ่น	1. นักบริหารงานสาธารณสุข 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
32	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	1. นักวิชาการสาธารณสุข 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
33	พยาบาล	วิชาการ	1. พยาบาล 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ

ลำดับ	ตำแหน่ง	สายงาน	หลักสูตร (ด้าน)	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	วิธีการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา			การติดตามและ ประเมินผล
								ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
34	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
	กองการศึกษา										
35	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการ ท้องถิ่น	1. นักบริหารงานการศึกษา 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
36	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	1. นักวิชาการศึกษา 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
37	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1. เจ้าพนักงานธุรการ 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	22,500	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
38	ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านวงพระจันทร์	-	1. ผู้บริหารสถานศึกษา 2. คุณธรรมและจริยธรรม 3. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
39	ครู	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
40	ครู	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ

				ปฏิบัติงาน							
--	--	--	--	------------	--	--	--	--	--	--	--

ลำดับ	ตำแหน่ง	สายงาน	หลักสูตร (ด้าน)	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	วิธีการ	หน่วยงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามและ
-------	---------	--------	-----------------	----------------------	---------	----------	----------	----------	--------------

								ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
41	ครู	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
42	ครูผู้ช่วย	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
43	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
44	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
45	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของผู้บริหาร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น 2. เทศบาล	33,200	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>										
46	นักการภารโรง	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ
47	ผู้ดูแลเด็ก	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน ความพึงพอใจ

ลำดับ	ตำแหน่ง	สายงาน	หลักสูตร (ด้าน)	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	วิธีการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา			การติดตามและ ประเมินผล
								ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
48	ผู้ดูแลเด็ก	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมิน

				2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							ความพึงพอใจ
49	ผู้ดูแลเด็ก	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ
50	ผู้ดูแลเด็ก	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ
51	ผู้ดูแลเด็ก	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ
52	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	-	1. คุณธรรมและจริยธรรม 2. หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม	1. เทศบาล	-	✓	✓	✓	1. การรายงาน 2. การประเมินความพึงพอใจ

บทที่ 7

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

โดยใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ปรากฏในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2558-2560 ดังนี้

แผนงานงบประมาณ/โครงการ	ประจำปี งบประมาณ 2561	ประจำปี งบประมาณ 2562	ประจำปี งบประมาณ 2563
ด้านบริหารงานทั่วไป (00100) แผนงานบริหารทั่วไป (00110) งานบริหารทั่วไป (00111) งบดำเนินการ (530000) หมวดค่าใช้สอย (532000) - ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (320100) - เพื่อจ่ายเป็นค่าเย็บหนังสือ เข้าปกหนังสือ และ ข้อบังคับต่าง ๆ ค่าธรรมเนียม ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ ค่า บอกรับสมาชิกหนังสือ เอกสารทั่วไปค่าชักฟอก ค่าระวาง รถบรรทุกค่าจ้างเหมาบริการต่าง ๆ ฯลฯ <u>โครงการ</u> 1) การฝึกอบรมนักบริหารงาน (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น) 2) การฝึกอบรมตามสายงานเฉพาะตำแหน่ง (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น) - ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่ เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น (320300) - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สำหรับเป็น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ใน การเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาของพนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง สำนักปลัด สมาชิกสภา ผู้บริหาร และ สมาชิกสภา	1,200,000	1,200,000	1,200,000
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สำหรับเป็น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ใน การเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาของพนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง สำนักปลัด สมาชิกสภา ผู้บริหาร และ สมาชิกสภา	400,000	400,000	400,000
- ค่าใช้จ่ายโครงการฝึกอบรมสัมมนาพัฒนาเพิ่ม ประสิทธิภาพและศึกษาดูงานพนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้าง <u>โครงการ</u>	100,000	100,000	100,000

1) การฝึกอบรมนักบริหารงาน (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)			
2) การฝึกอบรมตามสายงานเฉพาะตำแหน่ง (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)			

แผนงานงบประมาณ/โครงการ	ประจำปี งบประมาณ 2558	ประจำปี งบประมาณ 2559	ประจำปี งบประมาณ 2560
ด้านบริหารงานทั่วไป (00100) แผนงานบริหารทั่วไป (00110) งานบริหารงานคลัง (00113) งบดำเนินการ (530000) หมวดค่าใช้สอย (532000) - ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (320100) - เพื่อจ่ายเป็นค่าเย็บหนังสือ เข้าปกหนังสือ และข้อบังคับต่างๆ ค่าธรรมเนียม ค่าลงทะเบียนต่างๆ ค่าบอกรับสมาชิกหนังสือ เอกสารทั่วไปค่าชักฟอก ประจำปี 2552 ค่าจ้างเหมาบริการต่าง ๆ ฯลฯ โครงการ 1) การฝึกอบรมนักบริหารงาน (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น) 2) การฝึกอบรมตามสายงานเฉพาะตำแหน่ง (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น) - ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น (320300) - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สำหรับเป็น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาของ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง (กองคลัง) โครงการ 1) การฝึกอบรมนักบริหารงาน (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น) 2) การฝึกอบรมตามสายงานเฉพาะตำแหน่ง (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	400,000 80,000	400,000 80,000	400,000 80,000

แผนงานงบประมาณ/โครงการ	ประจำปี งบประมาณ 2558	ประจำปี งบประมาณ 2559	ประจำปี งบประมาณ 2560
ด้านบริการชุมชนและสังคม (00200) แผนงานการศึกษา (00210) งบดำเนินการ (530000) หมวดค่าใช้สอย (532000) - ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (320100) - เพื่อจ่ายเป็นค่าเย็บหนังสือ เข้าปกหนังสือ และข้อบังคับต่าง ๆ ค่าธรรมเนียม ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ ค่าบอกรับสมาชิกหนังสือ เอกสารทั่วไปค่าชักฟอก ค่าระวางรถบรรทุก ค่าจ้างเหมาบริการต่าง ๆ โครงการ 1) การฝึกอบรมตามสายงานเฉพาะตำแหน่ง (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น) - ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น (320300) - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สำหรับเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง (กองการศึกษาฯ) โครงการ 1) การฝึกอบรมตามสายงานเฉพาะตำแหน่ง (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	300,000 50,000	300,000 50,000	300,000 50,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม (00200) แผนงานสาธารณสุข (00220)			

งบดำเนินการ (530000) หมวดค่าใช้สอย (532000) - ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (320100) - เพื่อจ่ายเป็นค่าเย็บหนังสือ เข้าปกหนังสือ และข้อบังคับต่าง ๆ ค่าธรรมเนียม ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ ค่าบอกรับสมาชิกหนังสือ เอกสารทั่วไป ค่าชักฟอก ค่าระวางรถบรรทุก ค่าจ้างเหมาบริการต่าง ๆ - ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น (320300)	160,000	160,000	160,000
---	---------	---------	---------

แผนงานงบประมาณ/โครงการ	ประจำปี งบประมาณ 2558	ประจำปี งบประมาณ 2559	ประจำปี งบประมาณ 2560
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สำหรับ เป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาของ พนักงานเทศบาล (กองสาธารณสุขฯ)	20,000	20,000	20,000

ด้านบริการชุมชนและสังคม (00200) แผนงานเคหะและชุมชน (00240) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน (00241) งบดำเนินการ (530000) หมวดค่าใช้สอย (532000) - ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ (320100) - เพื่อจ่ายเป็นค่าเย็บหนังสือ เข้าปกหนังสือ และค่าดัดสิ่งปฏิภูม ค่าเช่าทรัพย์สิน ค่าโฆษณาและเผยแพร่ ค่าธรรมเนียม ค่าลงทะเบียนต่าง ๆ และค่าจ้างเหมาบริการต่าง ๆ โครงการ 1) การฝึกอบรมนักบริหารงาน (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น) 2) การฝึกอบรมตามสายงานเฉพาะตำแหน่ง (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น) - ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น (320300) - ค่าฝึกอบรมพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง (กองช่าง) - ค่าเดินทางไปราชการ (กองช่าง) โครงการ 1) การฝึกอบรมนักบริหารงาน (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น) 2) การฝึกอบรมตามสายงานเฉพาะตำแหน่ง (หน่วยงานดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	310,000 30,000 30,000	310,000 30,000 30,000	310,000 30,000 30,000
--	--	--	--

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

เทศบาลตำบลเมืองบางขลังตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 2) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลเมืองบางขลังต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลตำบลเมืองบางขลังต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะตามภาระงาน

1) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ประกอบด้วย

1.1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

1.2) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

1.3) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

1.4) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

1.5) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

2) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ตำบลเมืองบางขลัง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

2.1) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

2.2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

2.3) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

2.4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ 2 การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง อิงตามผล การประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของ เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 32 คน จากทั้งหมด 5 ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ 100) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ 53 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 41 และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ 6

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ 34 ระดับปริญญาตรีร้อยละ 53 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 13

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ 16 อายุงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 84 มีอายุงานระหว่าง 63 ปี ร้อยละ 21 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	80
2	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	63
3	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	43
4	หลักสูตรด้านการบริหาร	70
5	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	85

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 63 พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม 1-4 วัน ร้อยละ 23 พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม 5 - 7 วัน ร้อยละ 14 พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า 15 วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 86 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดสุโขทัย ร้อยละ 14 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองบางขลัง ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล

.....

ภาคผนวก

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

