แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์
อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ต่อไป

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒-๙
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๑๐-๑๕
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๖
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๗-๑๘
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๙-๒๕
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๖-๒๗
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๘-๒๙
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๓๐-๓๔
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๕-๓๖
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๓๗-๓๘

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ

๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑
บทนำ

หลักการและเหตุผล

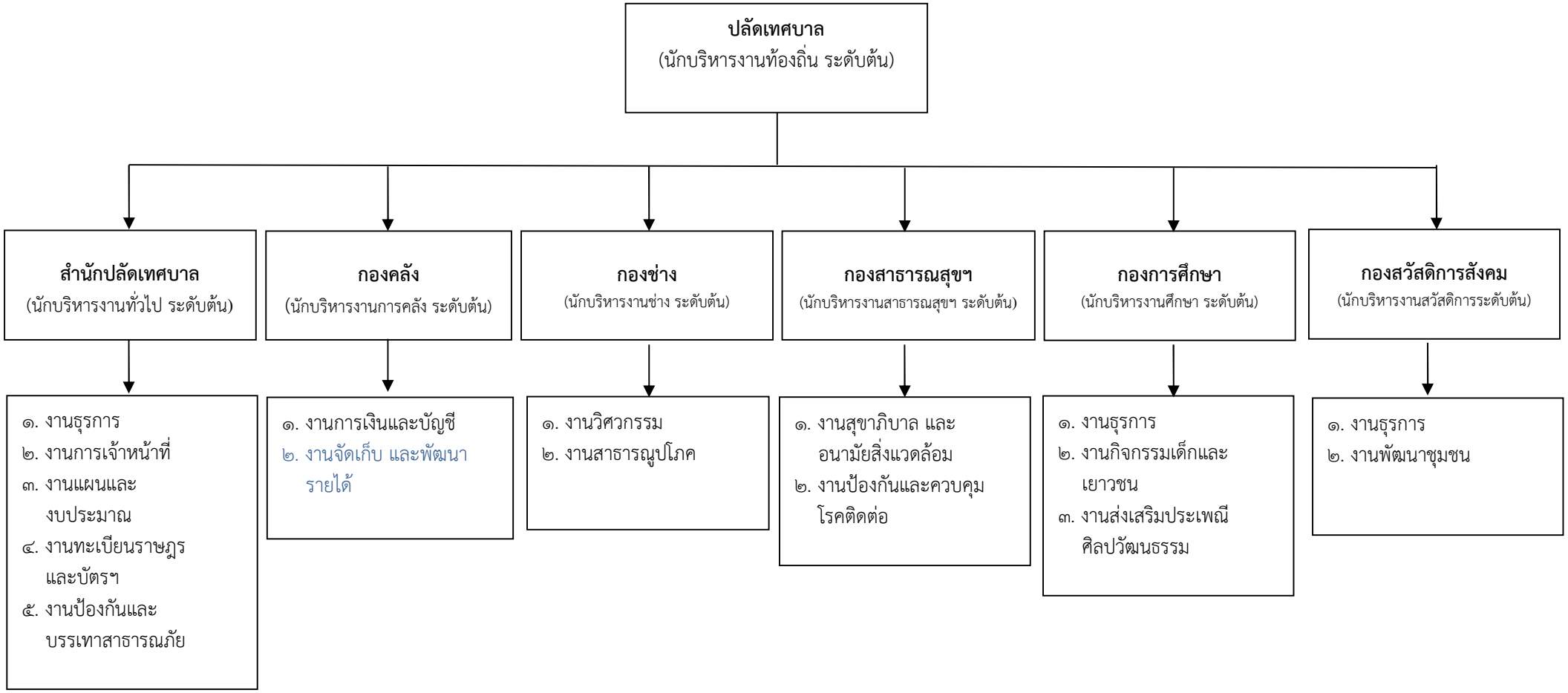
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาล ที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาล ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์



โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

-นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
-นักวิเคราะห์ฯ ปก./ชก. (๑)
ลูกจ้างประจำ
- นักการ (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.จพง.ธุรการ (๑)
-ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ (๑)
-ผช.จพง.ทะเบียน (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
-พนักงานขับรถยนต์ (๓)
-ภารโรง (๑)
-พนักงานดับเพลิง(๑)
-คนงาน (๑)
-พนักงานดับเพลิง (๑)

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(๑)
-นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
-ผช.พนักงานการเงินและบัญชี (๑)

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (-)

นายช่างโยธา(ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-พนักงานขับรถยนต์ (-)

พนักงานจ้างทั่วไป.
-คนงาน (๑)

กองสาธารณสุขฯ
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) (-)

-นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑)

ลูกจ้างประจำ
-นักการ (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.จพง.ธุรการ (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
-คนงาน (๒)
-คนงานประจำรถขยะ (๑)

กองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (-)

-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
-ครู (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.จพง.ธรการ (๑)
-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

-จพง.ธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.นักพัฒนาชุมชน (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
-นักการ (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.๑	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๓	๓	๓	๑	๑	๑	๓	๒	๒	๑๑	๑๑	๔๒

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

งานธุรการ

ลูกจ้างประจำ
๑.นักการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผช.จพง.ธุรการ (๑)
๒.ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ (-)

พนักงานจ้างทั่วไป
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๒)
๒.ภารโรง (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

๑.นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)

งานแผนและงบประมาณ

๑..นักวิเคราะห์ฯ ปก./ชก.(๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๑)
๒.พนักงานดับเพลิง(๑)
๓.คนงาน (๑)

งานทะเบียนราษฎรและบัตร

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผช.จพง.ทะเบียน (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑		๒	-	-	-	-	๑	๑	๓	๖	๑๔

โครงสร้างกองคลัง

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

งานการเงินและบัญชี

๑.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(๑)
๒.นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)

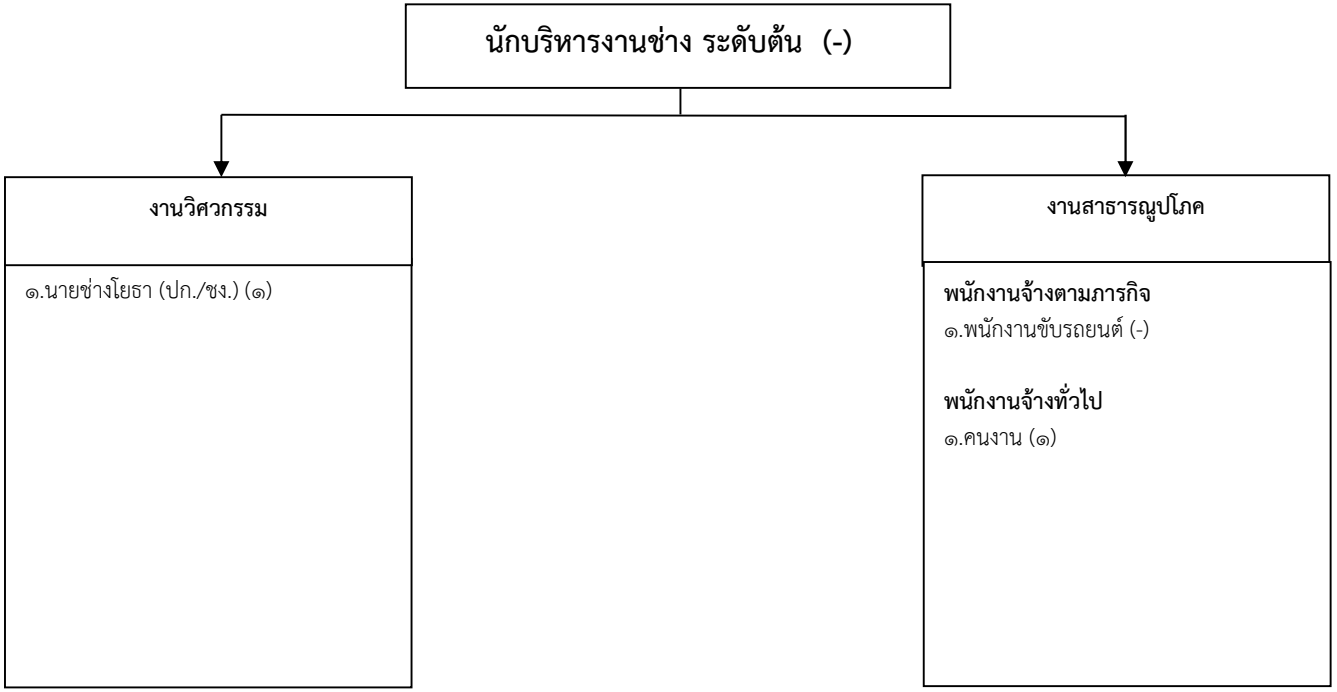
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
๒.ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑)

งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

-

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๑	๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (-)

งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผช.จพง.ธุรการ (๑)

งานสุขาภิบาลและ
อนามัยสิ่งแวดล้อม

๑.นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑)

ลูกจ้างประจำ
๑.นักการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
๑.คนงาน (๒)
๒.คนงานประจำรถขยะ (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๓	๓	๙

โครงสร้างกองการศึกษา

นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (-)

งานธุรการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผช.จพง.ธุรการ (๑)

งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

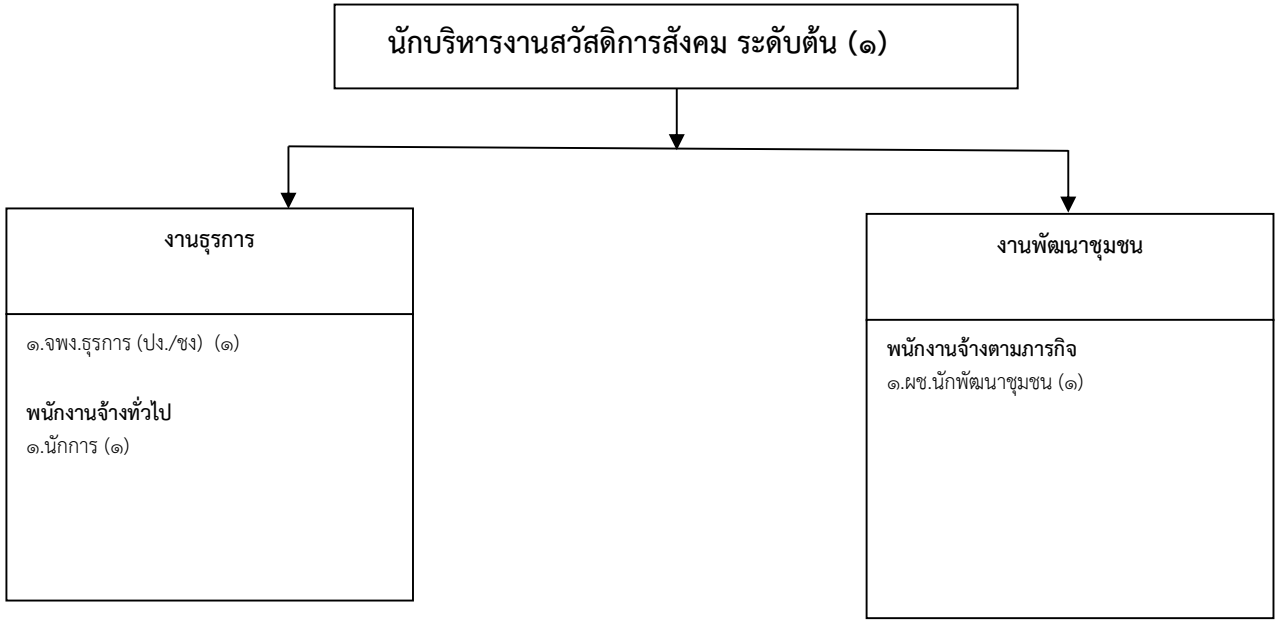
๑.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
๒.ครู (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

งานส่งเสริมประเพณีศิลปและวัฒนธรรม

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑		-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๔

๒.อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายสมใจ พรหมยานนท์	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดเทศบาล						
๒	๗๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางอุบลวรรณ์ เลคฮอล	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นายมงคล ทิพวัน	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๔	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางลำใย มุมทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	**ลูกจ้างประจำ**	น.ส.น้องนุช วรรณภักตร์	-	นักการ	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๖	นางสุภาวดี พจนาภรณ์		-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๗	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ว่าง (กำลังสรรหา)
๘	นายพชร อุ่นประชา	-	-	ผช.จพง.ทะเบียน			๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)						
๙	นายสุวิทย์ แตงสุก	-	-	พนักงานขับรถยนต์			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยัง มีภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	นายธนพล พวงชื่น			พนักงานขับรถยนต์			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๑	นายสุชัย ใหญ่ไล้บาง			พนักงานขับรถยนต์			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๒	นายสามารถ กอรัตน์			พนักงานขับรถยนต์			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๓	นางเมตตา แสงภักตร์			ภารโรง			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๔	น.ส.สุนันท์ เกตุกสิกรณ์			คนงาน			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๕	นายประทีป เหล่าแช่ม			พนักงานดับเพลิง			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง						
๑๖	๗๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางอนิศรา ณรงค์ชัย	นักบริหารงานการคลัง	(ผอ.กองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๑๗	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	น.ส.จิราภรณ์ พากเพียร	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๘	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นางสาวรุ่งนภา เปรมจิตร	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)						
๑๙		นางปนัดดา วาอุทัศน์		ผช.จพง.พัสดุ			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๐		น.ส.จิรานุช จำปาพร้อม		ผช.จพง.การเงินฯ			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	กองช่าง						
๒๑	๗๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-	นักบริหารงานช่าง	(ผอ.กองช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น		รอบรรจุจากบัญชี ก.ท.
๒๒	๗๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายสมเกียรติ นิลารักษ์	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)						
๒๓				พนักงานขับรถยนต์			ว่าง(กำลังสรรหา)
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๔		นายอรรถพล แสงภักตร์		คนงาน			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๒๕	๗๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	-	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	(ผอ.กองสาธารณสุข)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	รอบรรจุจากบัญชี ก.ท.
๒๖	๗๕-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นางลัดดาวัลย์ บุญสังข์	นักวิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ชำนาญการ	
	ลูกจ้างประจำ						
๒๗		น.ส.พวงมาศ อุงจิตต์ตระกูล		นักการ			ว่างยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)						
๒๘		น.ส.กอบแก้ว เกษไตรย์กุล		ผช.จพง.ธุรการ			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)						
๒๙	นายวรรณา ลมเลข			พนักงานขับรถยนต์			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๐		นายสมศักดิ์ คำโพย		คนงาน			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๑		นางสำอาง ชื่นบาน		คนงาน			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	**ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู**	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๓๒		นายอำนาตร์ เพชร์รัตน์		คนงาน			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๓		น.ส.วันเพ็ญ พลพัฒน์		คนงานประจำรถขยะ			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	กองการศึกษา						
๓๔	๗๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ว่าง	นักบริหารงานการศึกษา	(ผอ.กองการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	รอบรรจุจากบัญชี ก.ท.
๓๕	๗๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	น.ส.วนัสรา นาพิจิตร	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๓๖	๗๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๕	น.ส.นิตยา พรมทอง	ครู	ครู	ครู	ค.ศ.๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)						
๓๗		นางมลทิน นัคราจารย์		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)						
๓๘		น.ส.นนทยา จูงวงศ์สุข		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	**ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู**	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองสวัสดิการสังคม						
๓๙	๗๕-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นางศิณาภัทร์ เขม้นเขตการ	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	อำนวยการต้น	ต้น	
๔๐	๗๕-๒-๑๑-๐๒๑๑-๐๐๑	จอ.บรรณ พิมพ์สีทา	จพง..ธุรการ	จพง..ธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)						
๔๑		นางสมศรี นินเกษม		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๒		นายบำรุง ศรีผง		นักการ			๖๑- ๓๐ ก.ย. ๖๓(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

บทที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๓.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลและโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓
กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากรเพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กรมีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผลอีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้น คือการกำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ นั้นต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้สมรรถนะเป็นผู้นำเป็นคนดีมีวินัยและมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งและเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ในทุกๆยุทธศาสตร์โดยมิได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนในการจัดทำดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์) นั้นเป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กรเมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้อมูลวิสัยทัศน์พันธกิจแล้วจากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสอุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

-เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสอุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

-เป็นการดำเนินการในรูปการประชุมหรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมองซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

-เป็นการระดมสมองโดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

-พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อนเป็นลำดับแรกๆ

-เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์และยังเป็นการตรวจสอบยืนยันการทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆมีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรด้วยข้อมูลนี้ ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนาแสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้น สะท้อนถึงการบริหารจัดการความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกันเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่น ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่องยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆอย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่นแล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมจะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในรายละเอียดพร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรโดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญจัดกลุ่มประเด็นปัญหาเพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์แล้ว ลำดับถัดมาดำเนินการจัดกลุ่มปรับปรุงเพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่มปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัดพร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธ์ศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการเป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการผู้รับผิดชอบและขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตน ซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผนเป็นการติดตามผลความก้าวหน้าและความสำเร็จทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการเพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงานและเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบเพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลายๆด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากรและส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร

๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร

๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าวได้ดังนี้

<u>สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร</u>

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ

๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น

๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสานและบริหารภาคสังคมเพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก

๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ

๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน

๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

<u>สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล</u>

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

๑. โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ

๒. อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ

๓. สัดส่วนข้าราชการชาย-หญิง

๔. ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม

๕. ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต่องบบุคลากร

๖. ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้นผลการวิเคราะห์พบว่าในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไปนอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ ในการบริหารงานเป็นด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑. ตามกรอบอัตรากำลังในการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาล นั้นสามารถบริหารงานเป็นไปตามภารกิจที่มีและสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้
๒. สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. มีงบประมาณที่เพียงพอที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ
๖. สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑. ขาดแคลนขาดอัตรากำลังในส่วนของหัวหน้าส่วนราชการที่จะสามารถบริหารงานในด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานของรัฐบาล เช่น กรมส่งเสริมการประชาชนให้การสนับสนุนการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม

ภัยคุมคาม/อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑.งบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

ด้านที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑. มีบุคลากรที่สามารถดำเนินงานตามภารกิจที่เพียงพอ
๒. มีงบประมาณที่สามารถดำเนินการตามภารกิจได้
๓.มีการส่งเสริมระบบการบริหารงาน และนโยบายสนับสนุนที่ดี
๔.สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑.มีระเบียบกฎหมายไม่ชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑.นโยบายของรัฐบาลที่ในการสนับสนุน
๒.ภาคประชาชนให้ความร่วมมือมากขึ้น
๓.ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นประจำทุกปี

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑.กระแสการบริโภคนิยม ทำให้เกิดการใช้จ่ายไม่จำเป็น

๒.การพัฒนายังขาดความต่อเนื่อง

ด้าน ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑.ผู้บริหารมีความพร้อมในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และความสงบเรียบร้อย

๒.บุคลากรในการปฏิบัติงานด้านสาธารณะภัย

๓.ได้รับความร่วมมือในพื้นที่ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก อปพร.

๔.มีระบบการติดสื่อสารในด้านการสาธารณภัยที่สะดวกและรวดเร็ว ได้แก่ วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ ไลน์เทศบาล ไลน์งานป้องกันฯ กล้องวงจรปิด

๕.มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการช่วยเหลือด้านสาธารณะภัยต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑. ขาดตำแหน่งข้าราชการที่มีความรับผิดชอบด้านสาธาณะภัยโดยตรง

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ภาคประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑.รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้โครงการที่ได้ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์

ด้าน ๔ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยวมี

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑. มีบุคลากรที่สามารถดำเนินงานได้

๒. มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน

๓.มีเครื่องมือ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑.ยังไม่มีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานตามภารกิจโดยตรง

๒.ประชาชนในพื้นที่ได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยง ด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑. รัฐบาลส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

๒. มีศูนย์บูรณาการคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑.ประชาชนขาดความสนใจในด้านการท่องเที่ยว

ด้าน ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑.มีบุคลากรในการดำเนินงานกำจัดมูลฝอยที่เพียงพอ

๒.มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๓.ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑.ยังขาดหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขโดยตรง

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑.ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นในการจัดที่รองรับขยะ

๒.มีนโยบายของรัฐบาลในเรื่องขยะโดยตรง

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑..มีภาระค่าใช้จ่ายให้กับที่การกำจัดขยะ

๒.มีปริมาณขยะที่มากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากมีบ้านเรือนเพิ่มมากขึ้นและจากตลาด

ด้าน ๖ การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑. ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการตั้งงบประมาณเพื่อดำเนินการและงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินการด้านประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมไปถึงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนได้รู้จักรักและหวงแหนประเพณีวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา และให้ความร่วมมือร่วมใจ ในการจัดกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ

๓. เทศบาลการสนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษา และสถานศึกษาได้ให้ ความสำคัญรวมถึงการปลูกฝังนักเรียนในการเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและให้ความสำคัญงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่นประเพณีลอยกระทง

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑.ขาดหัวหน้าส่วนราชการในการปฏิบัติงานในด้านนี้

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑.ภาคประชาชนมีความรู้ความเข้าใจรู้จักทำงานร่วมกัน

๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๒. การไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรมอาจทำให้การอนุรักษ์วัฒนธรรม พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป

ด้าน ๗ การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑.ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร

๒.ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านต่าง ๆ

๓.บุคลากรมีความรู้ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่แต่ละตำแหน่งและมีความตั้งใจในการทำงาน รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึกคุณธรรมและจริยธรรม

๕. บุคลากรมีความสามัคคีร่วมใจกันทำงานเป็นทีมมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๖. การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ

๗. บุคลากรมีจิตบริการ

๘. บุคลากรมีความสามารถในการปรับใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน

๙. นโยบายของผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระเบียบและระบบ

๑๐. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๑๑. การปกครอบบังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๑๒. วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รักกันแบบครอบครัว เกิดความ รักใคร่กลมเกลียวกัน

๑๓. มีสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เหมาะสม

๑๔. มีขอบเขตและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการแบ่งโครงสร้างขององค์กร และกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างจัดเจน

๑๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพียงพอต่อการทำงาน

๑๖. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑. ระบบการบริหารงานจากส่วนกลางมีการปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง

๒. บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบที่ส่วนกลางปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง

๓. มีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งข้าราชการที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการว่างหลายตำแหน่ง

๔. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกด้านตามหลักสมรรถนะการทำงาน

๕. อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

๖. บุคลากรมีภาระงานหลายหลายด้าน หลายหน้าที่

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดหลักสูตรให้เข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆรวมทั้งจัดประชุม สัมมนา เพื่อสร้างความรู้ในการพัฒนาบุคลากร

๓. มีเว็ปไซต์ของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปสู่สาธารณะ

๔. มีแหล่งความรู้และกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรได้ศึกษาได้จากเว็ปไซค์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. มีหน่วยงานที่กำกับดูแลในการประสานงานที่ดี

๖. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้เกิดความไม่จัดเจนในเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายการบริหารงานในด้านต่าง ๆที่มีการเปลี่ยนแปลง

๒. งบประมาณที่มีจำกัดในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในบางหลักสูตรซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง

๓. ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากพื้นที่ในบางส่วน

๔.งบประมาณไม่เพียงพอ

จากภารกิจดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้นำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามสภาพแวดล้อมองค์กร ดังนี้

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร

๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรและต่าง ๆ ทั้งในด้านส่งอบรม ฯลฯ

๓. บุคลากรมีความรู้ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่แต่ละตำแหน่งและมีความตั้งใจในการทำงาน รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึกคุณธรรมและจริยธรรม

๕. บุคลากรมีความสามัคคีร่วมใจกันทำงานเป็นทีมมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๖. การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ

๗. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณากรจัดทำแผน ร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๘. บุคลากรมีความสามารถในการปรับใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี

๙. นโยบายของผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระเบียบและระบบอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย

๑๐. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๑๑. การปกครอบบังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๑๒. วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รักกันแบบครอบครัว เกิดความ รักใคร่กลมเกลียวกัน

๑๓. มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

๑๔. มีขอบเขตและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการแบ่งโครงสร้างขององค์กร และกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างจัดเจน

๑๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพียงพอต่อการทำงาน

๑๖. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส

จุดอ่อน

๑. ระบบการบริหารงานจากส่วนกลางมีการปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง

๒. บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบที่ส่วนกลางปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง

๓. มีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งข้าราชการที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการว่างหลายตำแหน่ง

๔. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกด้านตามหลักสมรรถนะการทำงาน

๕. อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงานและภารกิจที่มี

๖. บุคลากรมีภาระงานหลายหลายด้าน หลายหน้าที่

๗. มีระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

ภัยคุกคาม/อุปสรรค

๑. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้เกิดความไม่จัดเจนในเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายการบริหารงานในด้านต่าง ๆที่มีการเปลี่ยนแปลง

๒. นโยบายรัฐบาลในการสนับสนุนส่งเสริมยังขาดคล่องตัวและความต่อเนื่อง

๓. งบประมาณที่มีจำกัดในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในบางหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งแต่ละหลักสูตรใช้งบประมาณที่สูง

๔. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ มีภารกิจมีมากไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ

โอกาส

๑. ความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การจัดบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ (ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง)

๒. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาในทุกด้านของบุคลากร

๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดหลักสูตรให้เข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆรวมทั้งจัดประชุม สัมมนา เพื่อสร้างความรู้ในการพัฒนาบุคลากร

๔. มีเว็ปไซต์ของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปสู่สาธารณะ

๕. มีแหล่งความรู้และแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. มีหน่วยงานที่กำกับดูแลในการประสานงานที่ดี

๗. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

๘. มีวัด และสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประเพณีที่ดีได้

บทที่ ๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆจากผู้บริหารบุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ เป็นผู้มีสมรรถนะสูงเปี่ยมด้วยจริยธรรมเข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทุ่มเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด

๒. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรม ที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์พันธกิจของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนโดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ

๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารให้มีทักษะการจัดการและภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาการเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้น ได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาการเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรมและจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกายสุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรมเฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖
หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๓. นักทรัพยากรบุคคล

๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๕. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง

๒. นักวิชาการเงินและบัญชี

๓. นักวิชาการพัสดุ

๔. พนักงานจ้าง

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง

๒. นายช่างโยธา

๓. พนักงานจ้าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข

๒. นักวิชาการสุขาภิบาล

๓. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

กองการศึกษา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๒. นักวิชาการศึกษา

๓. ครู

๔. พนักงานจ้าง

กองสวัสดิการสังคม

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๒. เจ้าพนักงานธุรการ

๓. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จได้ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจนสามารถวัดผลได้และสามารถวัดผลได้จริงสำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	✓	✓	-	-ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน	✓	-	✓	-ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map			
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	✓	✓	-ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน			
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์	-	-	✓	-จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	-	✓	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาการเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชกา รทุกระดับชั้น	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรมและจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายคุณธรรม	✓	✓	-	-มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๗ เครือข่าย	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ด้วยจรรยาพนักงานเทศบาล	✓	-	✓	-ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ข้อบังคับ			
		๑.๓โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน	✓	✓	✓	-มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อยจำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๔โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	✓	-	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๕โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	-จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๖โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	-จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	✓	✓	-	-ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	✓	-	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)	✓	✓	-	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๔ โครงการประกวดแผนกิจกรรมการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	-	✓	- ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา			
		๑.๕โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อตกลงเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ด้วยจรรยาพนักงานเทศบาล ๑.๓โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน ๑.๔โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ๑.๕โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๑.๖โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ - ✓ - ✓ ✓	- ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	-มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข -ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ข้อวัฒนธรรมองค์กร -มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี -ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย -จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ -จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	การฝึกอบรม/กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน	๑.๑ การสร้างและแสวงหา ความรู้ -ภายใน ๑.๒การจัดความรู้ให้เป็น ระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์เทศบาล. ๑.๓ สร้างคลังความรู้ ระเบียบข้อกฎหมาย ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และกรมฯ – ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ๑.๔การเรียนรู้ -การสร้างองค์ความรู้ -การนำความรู้นำไปใช้	✓ ✓ ✓ ✓	✓ - ✓ ✓	- ✓ ✓ ✓	-มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข -ร้อยละของบุคลากรได้รับความรู้จากคลังความรู้ -จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม -จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	-จัดหรือส่งอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ -รวบรวมความรู้เป็น หมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล -สร้างคลังความรู้ ระเบียบข้อกฎหมาย ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

บทที่ ๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑) แผนงานบริหารทั่วไปงานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐.-บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๓) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอบและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๔) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๕) แผนงานบริหารการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งแต่ไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๖) แผนงานสังคมสงเคราะห์ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งแต่ไว้ ๑๐,๐๐๐.-บาท

๒. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แผนงานบริหารทั่วไปงานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและ๑) แผนงานบริหารทั่วไปงานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐.-บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๓) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอบและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๔) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๕) แผนงานบริหารการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งแต่ไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๖) แผนงานสังคมสงเคราะห์ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งแต่ไว้ ๑๐,๐๐๐.-บาท

๓. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖

๑) แผนงานบริหารทั่วไปงานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐.-บาท

๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๓) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอบและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๔) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๕) แผนงานบริหารการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งแต่ไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

๖) แผนงานสังคมสงเคราะห์ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งแต่ไว้ ๑๐,๐๐๐.-บาท

บทที่ ๘
การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ต้องการผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาล ต้องการโดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑.ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก

๒.สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ต้องมีซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจและความสามารถหลักของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษาบุคคลทั่วไปและบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานโดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพได้แก่ การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ กำหนดขึ้นอีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากโดดเด่นและท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถบุคลิกภาพและอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ในฐานะหัวหน้าทีมและมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงานรวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่างๆในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพแสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัดและได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาลเป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด.....คน จากทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ..... พนักงานครูเทศบาล ร้อยละ..... ลูกจ้างประจำ ร้อยละ..... พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ..... และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ.....

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ..... ระดับปริญญาตรี ร้อยละ..... และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ.....

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ.....อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ.....มีอายุงานระหว่าง.....ปี ร้อยละ.....มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ.....พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ร้อยละ.....พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ.....พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดอุทัยธานี ร้อยละ.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล

.....