



แผนการพัฒนากองงานเทศบาล
ของ
เทศบาลตำบลบ้านหม้อ
อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

งานกาารเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบ้านหม้อ

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรีนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลบ้านหมอโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านหมอต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านหมอ
กันยายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	4
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	5
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	6
บทที่ 2 : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	10
บทที่ 3 : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	11
บทที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	13
บทที่ 5 : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561-2563	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561-2563	16
บทที่ 6 : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	18
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563	20
บทที่ 7 : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	24
บทที่ 8 : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	26
ภาคผนวก	
1. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาฯ	
3. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ	

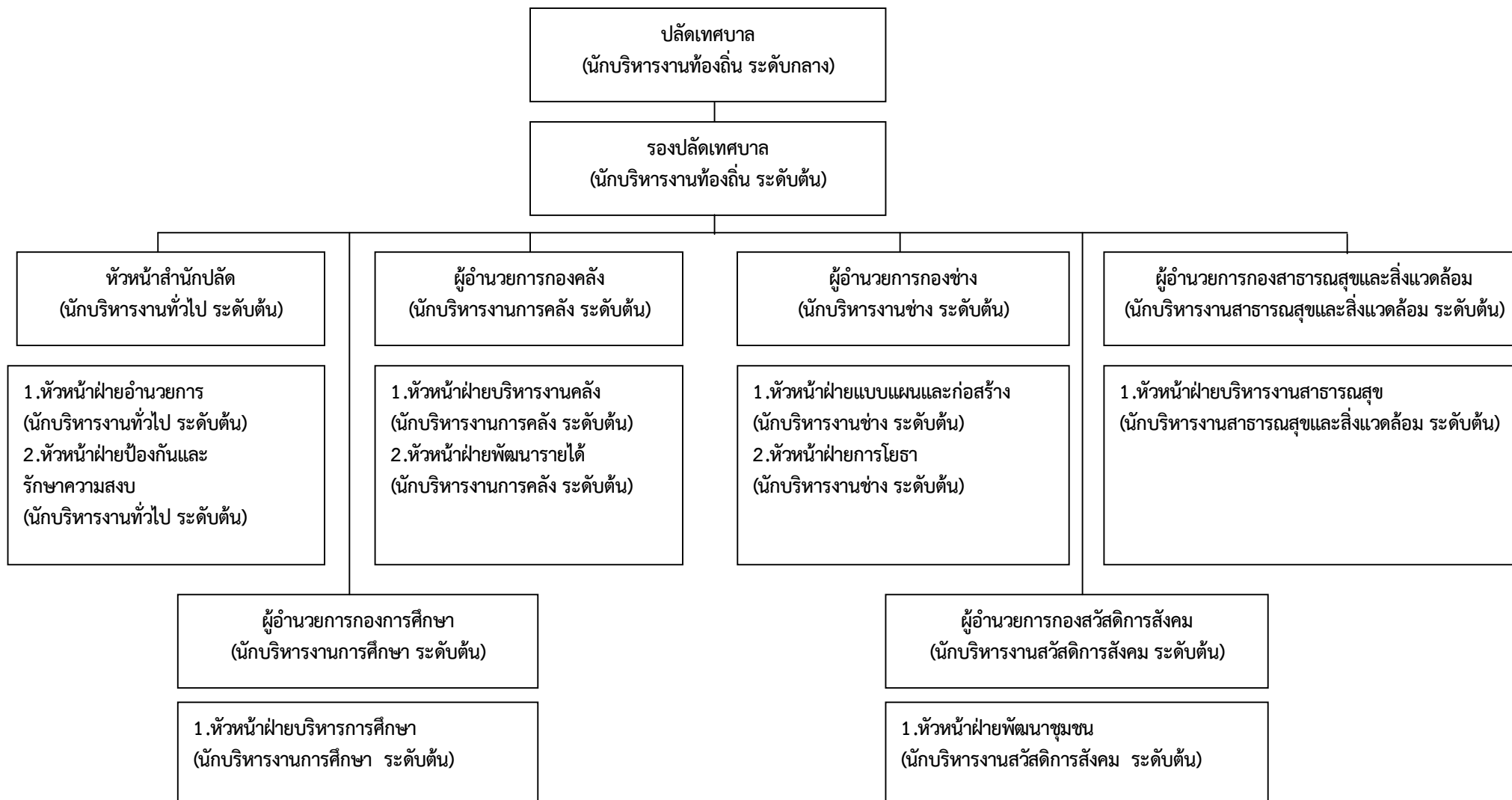
บทที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านหมอในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ไว้ ดังนี้



2. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
1	63-2-00-1101-001	นางชุตินา สุภสุข	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
2	63-2-00-1101-001	น.ส.อนุช พรหมอ่อน	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดเทศบาล						
3	63-2-01-2101-001	-	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สส.คัดเลือกแทน
4	63-2-01-2101-002	น.ส.กรวิภา ชันทองดี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
5	63-2-01-2101-003	นายพุดศักดิ์ คชฤทธิ์	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
6	63-2-01-4101-001	นางอัจฉรา พนมสวย	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
7	63-2-01-3103-001	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง กำลังสรรหา
8	63-2-01-3301-001	นางอังคณา รุ่งคล้าย	-	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
9	63-2-01-4102-001	นายสุเทพ สิงหะ	-	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
10	ลูกจ้างประจำ	นางนิภาภรณ์ เขียวชาญ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
11	ลูกจ้างประจำ	นางทองพรม แขวงมาศ	-	ภารโรง	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
12	ลูกจ้างประจำ	นายสมชาย พึ่งพินิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
13	พนักงานจ้าง	นายสุรินทร์ อุ่นกระมล	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 59 - 30
14	พนักงานจ้าง	นายบุญเรือง เกาหลี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	ก.ย. 60 (ยังมีภารกิจที่จะต้อง
15	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	ดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คง ตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง						
16	63-2-04-2102-001	น.ส.จิตถนอม กล่อมน้อย	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
17	63-2-04-2102-002	นายเนติรุจ จันทรงาม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
18	63-2-04-2102-003	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
19	63-2-04-4101-002	นางอรุณี มุนนี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
20	63-2-04-3202-001	น.ส.ภรลภัส สุขโม	-	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชำนาญการ	
21	63-2-04-3201-001	น.ส.เพ็ญญา พาทองคำ	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
22	63-2-04-4203-001	น.ส.สมทรง ศรีสวัสดิ์	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
23	ลูกจ้างประจำ	นายมาโนช เฉลิมวัฒน์	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
24	พนักงานจ้าง	นายสำเร็จ อุ้นกระมล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 59 - 30 ก.ย. 60 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้
	กองช่าง						
25	63-2-05-2103-001	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.คัดเลือกแทน
26	63-2-05-2103-002	-	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
27	63-2-05-2103-003	นายณรงค์ บัวแพ	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
28	63-2-05-4101-003	นางสาริณี อ่อนสัมฤทธิ์	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
29	63-2-05-4701-001	นายวัฒนชัย บัวศรี	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	
30	63-2-05-4708-001	นายสัญญาชัย แดงเจริญ	-	นายช่างศิลป์	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
31	ลูกจ้างประจำ	นายฉลวย ทาทอง	-	พนักงานขับรถ(กระเช้า)	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
32	พนักงานจ้าง	นายอนันต์ พักเนียม	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 59 - 30 ก.ย. 60 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้
33	พนักงานจ้าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 59 - 30 ก.ย. 60 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
34	63-2-06-2104-001	นายธนเดช สุทธิวัฒนาการ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
35	63-2-06-2104-002	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
36	63-2-06-4101-004	น.ส.ชมพู่ สัมหวาน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
37	63-2-06-4601-001	-	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ขง.	ร้องขอให้ กสส.สอบ แข่งขัน
38	พนักงานจ้าง	น.ส.บุญช่วย คงเจริญถิ่น	-	พนักงานรักษาความสะอาด	วิชาการ	ชำนาญการ	
39	พนักงานจ้าง	นางสมจิต ทองสุข	-	พนักงานรักษาความสะอาด	วิชาการ	ชำนาญการ	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 59 - 30 ก.ย. 60 (ยังมีภารกิจที่จะต้อง ดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คง ตำแหน่งไว้
40	พนักงานจ้าง	นางสมรัก เอี่ยมสะอาด	-	พนักงานรักษาความสะอาด	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
41	พนักงานจ้าง	นายทำนอง บัดติม	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	-	
42	พนักงานจ้าง	นายสุนีย์ หลวงปากดี	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	-	
43	พนักงานจ้าง	นายธรรมา ฤทธิรัฐัย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
44	พนักงานจ้าง	นายวีระ สังข์บุษย์	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
45	พนักงานจ้าง	นายพดล เผือกทอง	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
	กองการศึกษา						
46	63-2-08-2107-001	นางพัชราภรณ์ กองวาจา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
47	63-2-08-2107-002	-	หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
48	63-2-08-4101-005	นางจรรุณี เนตรหาญ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
49	18-2-0018	นางธนธรณ์ ปรีดี	-	ครู	-	คศ.1	เงินอุดหนุนกรมฯ
50	18-2-0072	นางสุวิรัช พฤษชิตา	-	ครู	-	คศ.1	เงินอุดหนุนกรมฯ
51	18-2-0073	นางนฤมล คชเวช	-	ครู	-	คศ.1	เงินอุดหนุนกรมฯ

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
52	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นางอุษณีย์ รัตนนสาลี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 58 - 30 ก.ย.60 และ 1 ต.ค.59 -30 ก.ย.60 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้
53	พนักงานจ้าง	นางณัฐรญา เครือสาร	-	คนงานทั่วไป	-	-	
กองสวัสดิการสังคม							
54	63-2-11-2105-001	-	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.คัดเลือกแทน
55	63-2-11-2105-002	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
56	63-2-11-3801-006	นางบุบผา ประภาพงษ์	-	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
57	63-2-11-4101-006	นางอรอุมา ภาโนมย์	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
58	พนักงานจ้าง	น.ส.ประนิตญา เปี่ยมปรีชาชัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 58 - 30 ก.ย. 60 (ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้

บทที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านหม้ออันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
2. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านหม้อทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านหม้อได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ 3

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลบ้านหมอนั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลบ้านหมอนในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้าน ทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลบ้านหมอน มีความ สอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลบ้านหมอน) นั้น เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มา ซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร

จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคูคน

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ถึง 4 มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคน

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคนจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลบ้านหมอแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ 4 ทาง คือ

1. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
2. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์บุคลากร
4. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาจากข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์บุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

ผู้ได้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์บุคลากรต้องบบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลบ้านหมอจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการเกษียณอายุราชการ การโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้บริหารและสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่จะหายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้น ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลบ้านหมอได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน

ท้องถิ่น

- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

2. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนา
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจาก

ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์กรความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

3. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ

ของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

4. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ 5

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ เทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เข้าถึงประชาชน ทุ่มเทพลัทธิให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

1. พัฒนาศูนย์บริการให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
2. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบล

บ้านหมอ

3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
4. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

1. พัฒนาศูนย์บริการให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น
3. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการ

การจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
1. พัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ	1. ร้อยละเฉลี่ยของศูนย์ที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ศูนย์ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา
3. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	1. จำนวนคนต่อปีที่ศูนย์ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำ และการบริหารคน 2. ผลการประเมินทัศนคติของศูนย์ต่อผู้บังคับบัญชา
4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1. จำนวนคนต่อปีที่ศูนย์เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขภาพ สุขใจ 2. ร้อยละของความพึงพอใจของศูนย์ต่อการปฏิบัติงาน
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่ยุทธศาสตร์บันทึกเข้าระบบ KM 2. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ 6

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติราชการ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักปลัดเทศบาล	ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1. ปลัดเทศบาล 2. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล 3. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ 4. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ 5. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 6. นักประชาสัมพันธ์ 7. เจ้าพนักงานธุรการ 8. เจ้าพนักงานทะเบียน 9. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
กองคลัง	ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการกองคลัง 2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง 3. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ 4. นักวิชาการคลัง 5. นักวิชาการเงินและบัญชี 6. เจ้าพนักงานธุรการ 7. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
กองช่าง	ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการกองช่าง 2. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง 3. หัวหน้าฝ่ายการโยธา 4. นายช่างโยธา 5. นายช่างศิลป์ 6. เจ้าพนักงานธุรการ 7. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
3. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
4. เจ้าพนักงานธุรการ
5. พนักงานจ้าง

กองการศึกษา

ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
3. เจ้าพนักงานธุรการ
4. ครู
5. พนักงานจ้าง

กองสวัสดิการสังคม

ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
2. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
3. นักพัฒนาชุมชน
4. เจ้าพนักงานธุรการ
5. พนักงานจ้าง

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

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลบ้านหมอ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563
เทศบาลตำบลบ้านหม้อ อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการตามยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
1.พัฒนาศูนย์บริการให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ	ร้อยละเฉลี่ยของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	1.1 โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถและ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล	✓	✓	-	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง	การฝึก อบรม	ทุกกอง	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		1.2 โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	-	-	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการ ทดลองงาน	การ ปฐมนิเทศ		
		1.3 โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การ ฝึกอบรม		
		1.4 โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงานใหม่	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		1.5 โครงการพัฒนาศูนย์บริการโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 2

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุก ระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา	1.1 โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	✓	✓	✓	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาจิตใจ พัฒนาดนให้มีจิต สาธารณะเกิดความสำนึกร่วมใน การสร้างสังคมแห่งคุณธรรม - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรม - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนบุคคลที่ได้รับการยกย่อง ให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น - ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม และดูงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		1.2 มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม ประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบล บ้านหมอ	✓	✓	✓				
		1.4 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการ แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานของ เทศบาลตำบลบ้านหมอ	✓	✓	✓				
		1.5 กิจกรรมการคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓				
		1.6 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 3

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
3. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวนคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน	1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	ทุกกอง	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 4

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			2561	2562	2563				
4.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1. จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ 2. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร ,การปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	การสัมมนา	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 5

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			2561	2562	2563				
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM 2. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล	-กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร	✓	✓	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม	ทุกกอง	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

บทที่ 7

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖1

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 150,000 บาท

2) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตั้งจ่ายไว้ 250,000 บาท

3) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย โครงการอบรมและเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายด้านต่าง ๆ ตั้งจ่ายไว้ 50,000 บาท

4) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

5) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งจ่ายไว้ 20,000 บาท

6) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 30,000 บาท

7) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 20,000 บาท

8) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 40,000 บาท

9) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

10) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

2. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕62

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 150,000 บาท

2) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตั้งจ่ายไว้ 250,000 บาท

3) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย โครงการอบรมและเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายด้านต่าง ๆ ตั้งจ่ายไว้ 50,000 บาท

4) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

5) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่าย
ในโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งจ่ายไว้
20,000 บาท

6) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการ
ฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 30,000 บาท

7) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน
หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 20,000 บาท

8) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 40,000 บาท

9) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าใช้สอย
รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและ
สัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

10) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสร้างความ
เข้มแข็งของชุมชน หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

3. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้
150,000 บาท

2) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย โครงการเพิ่ม
ประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตั้งจ่ายไว้ 250,000 บาท

3) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย โครงการอบรมและ
เผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายด้านต่าง ๆ ตั้งจ่ายไว้ 50,000 บาท

4) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่าย
ในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

5) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่าย
ในโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งจ่ายไว้
20,000 บาท

6) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการ
ฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 30,000 บาท

7) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน
หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 20,000 บาท

8) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าใช้สอย
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 40,000 บาท

9) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าใช้สอย
รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและ
สัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

10) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสร้างความ
เข้มแข็งของชุมชน หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ 10,000 บาท

บทที่ 8

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 2) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

รูปแบบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลบ้านหมอต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร
3. สมรรถนะประจำสายงาน

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลตำบลบ้านหมอต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประกอบด้วย

1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายถึงความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

1.2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity-ING) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding-OPU) ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

1.4) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind-SERV) การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

1.5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW) การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร

2.1 การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership-CL) ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดขึ้นจริง

2.2 ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership-LEAD) ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 ความสามารถในการพัฒนาคน (Development and Coaching-DC) ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตม่งมั่นเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น

2.4 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking-ST) ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ ในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

3) สมรรถนะประจำสายงาน

3.1 การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ (Monitoring and Overseeing-MO) เจตนาที่จะกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานต่างๆ ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศชาติเป็นสำคัญ

3.2 การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือมองเห็นปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ อย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความ เชี่ยวชาญ หรือแนวคิดในสายวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก (Problem Solving and Proactiveness- PSP) การตระหนักหรือมองเห็นโอกาสหรือปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และวางแผน ลงมือกระทำการเพื่อเตรียมใช้ประโยชน์จากโอกาส หรือป้องกันปัญหา ตลอดจนพลิกวิกฤติต่างๆ ให้เป็นโอกาส

3.4 การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล (Information Seeking and Management- ISM) ความสามารถในการสืบเสาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปมปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจาก สภาพแวดล้อมรอบตัวโดยคาดว่าอาจมีข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต และนำข้อมูลที่ได้นั้นมาประมวลและจัดการอย่างมีระบบ คุณลักษณะนี้ อาจรวมถึงความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมาประเด็น ปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต้องงานในหน้าที่

3.5 การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ (Controlling and Managing Situation- CMS) ความสามารถในการควบคุม และบริหารจัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม แม้ว่าอยู่ในเหตุการณ์ที่วิกฤติ คับขัน และยากลำบาก โดยมีเจตนาที่จะให้บุคคลรอบข้างมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นปกติเช่นกัน นอกจากนี้ยังเป็นความสามารถในการควบคุม และจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เหมาะสมกับแต่ละ สถานการณ์ และดำเนินการให้ความช่วยเหลือ บริการ บรรเทาทุกข์ หรือการดำเนินการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและเป็นประโยชน์แก่ผู้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่น โดย มีพื้นฐานของความเป็นใจที่เป็นกุศล (จิตสาธารณะ) เห็นความสุขของผู้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่นเป็นที่ตั้งมากกว่าสิ่งอื่นใด

3.6 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking- AT) ความสามารถในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ ประเด็น ปัญหา โดยคิดวิเคราะห์ออกเป็นส่วนย่อยๆ เป็นรายการ หรือเป็นขั้นตอน และ เห็นความสัมพันธ์ของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยรู้ถึงสาเหตุ และผลกระทบของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

3.7 การบริหารความเสี่ยง (Risk Management- RISK) ความสามารถในการระบุความเสี่ยง และหาวิธีการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนระแวดระวัง ควบคุม และลดความเสี่ยงในทุกทางที่อาจเกิดขึ้น เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

3.8 การบริหารทรัพยากร (Resource Management- RM) การตระหนักเสมอถึงความคุ้มค่าระหว่างทรัพยากร (งบประมาณ เวลา กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ) ที่ลงทุนไปหรือที่ใช้การปฏิบัติการ (Input) กับผลลัพธ์ที่ได้ (Output) และพยายามปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาให้ การปฏิบัติงานเกิดความคุ้มค่าและมี ประสิทธิภาพสูงสุด อาจหมายรวมถึงความสามารถในการจัดความสำคัญในการใช้เวลา ทรัพยากร และข้อมูลอย่างเหมาะสม และประหยัดค่าใช้จ่ายสูงสุด

3.9 การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง (Safety Mind- SM) ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การระมัดระวัง รวมทั้งการป้องกันภัยต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันภัย เหตุอันตราย และสาธารณภัย ต่างๆ ตั้งแต่การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน ทั่วไป รวมถึงการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือ การบรรเทาทุกข์ การฟื้นฟูผู้ประสบภัยให้ได้รับการดูแลอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการระมัดระวังต่างๆ ให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และสังคมในระยะยาว

3.10 การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ (Acts with Integrity- AI) เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้โดยอาศัยอำนาจระเบียบกฎหมาย หรือตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตนที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ของ องค์กร สังคม และประเทศโดยรวมเป็นสำคัญ ความสามารถนี้ อาจรวมถึงการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและความเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

3.1.1 การวางแผนและการจัดการ (Planning and Organizing- PO) ความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการ โครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.1.2 การวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพรวมขององค์กร จนได้เป็นกรอบความคิดหรือ แนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ

3.1.3 การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน (Building Participation- BP) การตระหนัก เต็มใจ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือ องค์กร เพื่อสร้างและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริงและยั่งยืน

3.1.4 การสังสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Collecting Professional Knowledge and Expertise- CPKE) ความขวนขวาย สนใจใฝ่ รู้ เพื่อสังสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3.1.5 การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์ (Providing Knowledge and Building Relationships- PKBR) มีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะนำภูมิปัญญา นวัตกรรม เทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญ และองค์ความรู้ต่างๆ ไปส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย ควบคู่ไปกับการสร้างพัฒนา และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย เพื่อให้ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ นำไปใช้พัฒนาหน่วยงานให้มีประโยชน์ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

3.1.6 ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ (Understanding People and Creative Responding- UPCR) ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือกลุ่ม คนที่หลากหลายได้อย่างสร้างสรรค์ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.1.7 ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น (Understanding of Local Area and Politics- ULAP) มีพฤติกรรมและความสามารถในการเข้าใจประชาชน พื้นที่ รวมทั้งระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และติดตามข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ของ ประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถใช้ความเข้าใจที่ถูกต้องนั้นๆ ในการให้บริการให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือ การส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

3.2.0 ความคิดสร้างสรรค์ (Innovation- INV) ความสามารถในการที่จะนำเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) หรือสร้างนวัตกรรม หรือ ริเริ่มสร้างสรรค์ กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3.2.1 ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order- AO) ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้งานเป็นไปตามแผน ที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจน

3.2.2 จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Responsibility- ER) การมีจิตสำนึก ตระหนัก ให้ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทที่จะอนุรักษ์ และรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชนให้น่าอยู่ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

3.2.3 ศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing- CI) การใช้วาทศิลป์ และกลยุทธ์ต่างๆ ในการสื่อสาร เจรจา โน้มน้าวเพื่อให้ผู้อื่นดำเนินการใดๆ ตามที่ตนหรือหน่วยงานประสงค์

3.2.4 สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น (Creating Local Benefits- CLB) ความสามารถในการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิม โดยการมุ่งเน้นพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็น ประโยชน์ในระยะยาว และยั่งยืนให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบต่ออย่างเป็นรูปธรรม

รูปแบบที่ 2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ อิงตามผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านหมอ

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านหมอ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอจากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 46 คน จากทั้งหมด 6 ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ 100) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงาน ร้อยละ 50.00 ลูกจ้างประจำร้อยละ 10.87 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 4.35 และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ 28.26

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ 10.87 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 26.09 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 63.04

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ 100 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	13.04
2	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	39.13
3	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	26.09
4	หลักสูตรด้านการบริหาร	6.52
5	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	15.22

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 82.61 พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม 2 - 3 วัน ร้อยละ 13.04 พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม 5 - 7 วัน ร้อยละ 4.35 พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า 15 วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 69.57 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดสระบุรี ร้อยละ 30.43 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบ้านหมอจะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านหมอทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบ้านหมอ

.....