

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางปะหันนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลบางปะหัน โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบางปะหันต่อไป

เทศบาลตำบลบางปะหัน

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓ - ๙
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๐
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๑ - ๑๒
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๓ - ๑๕
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๖ - ๑๗
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๘ - ๑๙
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๐ - ๒๖
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๗
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๘ - ๒๙

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลหรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปะหัน เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบางปะหัน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

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

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานนิติกร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานนิติกร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค - งานปฏิบัติตาม พรบ.ควบคุมอาคาร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสัตว์แพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	
๖. กองการประปา ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานประปา - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานผลิตและบำรุงรักษา	๖. กองการประปา ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานผลิตและบำรุงรักษา	
๗. งานตรวจสอบภายใน	๗. งานตรวจสอบภายใน	

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๓๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายนิมิตร หงษ์ภิบาลศิริ	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๓๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นายมนต์ชัย สุดใจ	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)						
๑	๓๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางวรรณภา แก้วชนะ	หน.สำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๒	๓๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	น.ส.เกศฤทัย ขุมเพชร	หน.ฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๓๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	
๔	๓๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นายธีระวุฒิ ทัดวอน	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	
๕	๓๒-๒-๐๑-๐๘๐๑-๐๐๑	นายพีรพล เทียงทัศน์	-	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	
๖	๓๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นายจรัญ ทองอร่าม	-	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๓๒-๒-๐๑-๑๔๑๐-๐๐๑	น.ส.หทัยรัตน์ ศิริปฐ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๘	๓๒-๒-๐๑-๑๔๑๐-๐๐๒	นางพรพรรณ แผ่นภพ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๙	๓๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นายสมบัติ บุตรบุญตอม	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๑๐	๓๒-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	-	-	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	ลูกจ้างประจำ						
๑	-	นางสาวธัญวรรณ ชันธนิก	-	พนักงานวิทยุ	สนับสนุน		
๒	-	นางสุนทรา เรืองศิริ	-	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	สนับสนุน		

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๑	-	นางสาววรารภรณ์ ศิริปฐ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	
๒	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา	-	-	
๓	-	นายธนา ดาราวงษ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๔	-	นายวุฒิชัย พุ่งเพื่อง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑	-	นายปัญญา เตือนนวล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๒	-	นายณรงค์ มงคลมล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๓	-	นายศุภกิจ รุ่งเรืองศรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๕	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๖	-	นายนิรันดร์ มงคลคณ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
๗	-	นายนิกร ศรีมงคล	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
๘	-	นายธีระพล ผาสุขใจ	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
๙	-	นายมานิตย์ เฉลิมสัตย์	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
๑๐	-	นายสุเมธ ฉลองศักดิ์	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
๑๑	-	นายกฤษณะ ชาลีวอน	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
๑๒	-	นายวันเพ็ญ ขยายฤทธิ์	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง (๐๔)						
๑	๓๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๒	๓๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	นายทิมมพร อิศรางกูร ณ อยุธยา	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๓๒-๒-๐๔-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสาวมนัสชนก แสงอรุณ	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๔	๓๒-๒-๐๔-๓๑๐๔-๐๐๑	-	-	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	
๕	๓๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นายณัฏพล แยมบุบผา	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๖	๓๒-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	น.ส.กาญจนาภรณ์ บุญยรัตนผลิน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๗	๓๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	
	ลูกจ้างประจำ						
๑	-	นางอรพินท์ สบายกาญจน์	-	พนักงานสถิติ	สนับสนุน	-	
๒	-	นายสุจิตรา วงษ์เฉลิม	-	ภารโรง	พื้นฐาน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)-		-				
๑	-	นายธีระพงษ์ สุชีล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๒	-	นางสาลิณี มงคลมล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	
๓	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	
๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
	-	-	-	-	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองช่าง (๐๕)						
๑	๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายพีรสิทธิ์ โสภา	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง	
๒	๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒		หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๓๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	
๔	๓๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)-		-				
๑		นายอัฐพงษ์ บุญครอบ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	
๒	-	น.ส.ศุจิรัตน์ สุชีชล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)						
๑	๓๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นายพสธร แสนเหมือน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง	
๒	๓๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	-	หน.ฝ่ายบริหารสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๓๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	-	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	
๔	๓๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)-						
๑	-	นายไวยพจน์ ไสสดี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑	-	-	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองประปา (๑๐)						
๑	๓๒-๒-๑๐-๒๑๐๖-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการประปา	นักบริหารงานประปา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๒	๓๒-๒-๑๐-๒๑๐๖-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ประปา	นักบริหารงานประปา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๓๒-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	นายณรงค์ วงศ์เนตร	-	-	เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	
๔	๓๒-๒-๐๙-๔๗๐๑-๐๐๒	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)-						
๑	-	นายธีระยุทธ เฟื่องศรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
	กองการศึกษา (๐๘)						
๑	๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นางเกษแก้ว เกษผาสุก	ผู้อำนวยการกองศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๒	๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	-	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๓๒-๒-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	-	-	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	
๔	๓๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	นางสาวนันท์วี กุลจิตินศักดิ์	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๕	๑๓-๒-๐๐-๔๐	นางปพิชญา กุเวสา	-	ครู	วิชาการ	คศ.๑	
๖	๑๓-๒-๐๐-๔๑	นางสาวมณีนันท์ มณีทัฬ	-	ครู	วิชาการ	คศ.๑	
๗	๑๓-๒-๐๒-๗๐	นางเพ็ญศรี ทุเรียนงาม	-	ครู	วิชาการ	คศ.๑	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ (ผู้มีคุณทักษะ)						
๑	-	นางวรรณิศา นาชัยฤทธิ์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	
๒	-	นางสาวอมราพร อัมพลพ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑	-	นายวิจิตร ละมั่งทอง	-	ภารโรง	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	ตรวจสอบภายใน						
๑	๓๒-๒-๑๒๓๒-๐๕-๐๐๑	-	-	เจ้าพนักงานตรวจสอบภายใน	ทั่วไป	ปจ./ชง.	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางปะหัน อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางปะหัน ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางปะหันทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลบางปะหัน ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบลบางปะหัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลบางปะหัน นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบางปะหัน ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลบางปะหัน มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลบางปะหัน) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้นจึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์
ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลข
สนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล
ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง
กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ
สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากร
ได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการ
ดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดี
ในเรื่องการพัฒนานคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี
ขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการเนื่องจากความเป็นจริงที่ว่า
องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น
การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและ
ลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการ
แข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอน
ในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔
มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลบางปะหันแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือก
ให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว
มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือ
ผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการนั้นประสบ
ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ
มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่
การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จ
ของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ
เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูล
เพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์ในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์ต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่าในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าเทศบาลตำบลบางปะหัน จะประสบปัญหาในเรื่องอัตราากำลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการบริหารงานขององค์กรความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

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

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบางปะหัน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใหม่และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสาร ให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์ร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลบางปะหัน เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล พุ่มพเพลิงต้นให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์ให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
 ๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลบางปะหัน
 ๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
 ๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ
- ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. พัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit)
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปีจำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกในระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปะหัน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. นักพัฒนาชุมชน
๘. นิติกร
๙. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร
๑๒. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป

กองคลัง

ประกอบด้วย.-

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี
๔. นักวิชาการพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๗. เจ้าพนักงานพัสดุ
๘. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป

กองช่าง

ประกอบด้วย.-

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. หัวหน้าฝ่ายการโยธา
๓. นายช่างโยธา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป

กองการศึกษา

ประกอบด้วย.-

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
๓. นักวิชาการศึกษา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ
๕. ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป

กองการประปา

ประกอบด้วย.-

๑. ผู้อำนวยการกองการประปา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานประปา
๓. เจ้าพนักงานประปา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป

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

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

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

รายละเอียดแผนการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์บริการให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการฝึกอบรมและสัมมนาสำหรับบุคลากรเทศบาลตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางปะหัน	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างวิสัยทัศน์และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ ทต. บางปะหัน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีวิสัยทัศน์	สำนักปลัด ทต.บางปะหัน
๒	โครงการฝึกอบรมสัมมนาผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางปะหัน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น	การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด ทต.บางปะหัน

รายละเอียดแผนการพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓	โครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทัศนศึกษาดูงาน	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างวิสัยทัศน์และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีวิสัยทัศน์	สำนักปลัด ทต.บางปะหัน
๔	โครงการกิจกรรม ๕ ส	เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	-	-	-	ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ทุกกองในสังกัด ทต.บางปะหัน

รายละเอียดแผนการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพตามยุทธศาสตร์ที่ ๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการส่งเสริมมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถประพฤติตนและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องโดยไม่ฝ่าฝืนระเบียบ ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	สำนักปลัด ทต.บางปะหัน
๒	โครงการขับเคลื่อนพลเมืองดีวิถีประชาธิปไตย	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถประพฤติตนและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องโดยไม่ฝ่าฝืนระเบียบ ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	สำนักปลัด ทต.บางปะหัน

รายละเอียดแผนการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓	โครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ	เพื่อสนับสนุนโครงการจิตอาสาพระราชทาน ๙๐๔ วปร. ให้มีความเข้มแข็งเพื่อนำความรู้ความสามารถมาช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และประชาชนในพื้นที่ในเขต ทต. บางปะหัน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	สำนักปลัด ทต.บางปะหัน
๔	โครงการขับเคลื่อนพลเมืองดีวิถีประชาธิปไตย	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถประพฤติตนและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องโดยไม่ฝ่าฝืนระเบียบ ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	สำนักปลัด ทต.บางปะหัน

รายละเอียดแผนการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพตามยุทธศาสตร์ที่ ๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน”

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของทต.บางปะหัน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	สำนักปลัด ทต.บางปะหัน
๒	โครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้	เพื่อส่งเสริมศึกษาแหล่งเรียนรู้ของ ศพด.	พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และพนักงานจ้างของ ศพด.ทต.บางปะหัน	-	-	-	ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และพนักงานจ้างของศพด. ทต.บางปะหัน	การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	กองการศึกษา ทต.บางปะหัน

รายละเอียดแผนการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการตามยุทธศาสตร์ที่ ๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของทต.บางปะหัน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของทต.บางปะหัน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของทต.บางปะหัน	สำนักปลัดทต.บางปะหัน
๒	โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	เพื่อให้มีความสามัคคี และสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของทต.บางปะหัน	-	-	-	ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของทต.บางปะหัน	การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ทุกกองของทต.บางปะหัน
๓	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ	เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร กับพนักงานของทต.บางปะหัน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของทต.บางปะหัน	-	-	-	ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของทต.บางปะหัน	การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ทุกกองของทต.บางปะหัน

รายละเอียดแผนการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการตามยุทธศาสตร์ที่ ๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	โครงการจัดการความรู้ของ หน่วยงาน (KM)	เพื่อพัฒนาความรู้ ความ สามารถ และเพิ่ม ประสิทธิภาพให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของทต.บางปะหัน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	-	-	-	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความ เข้าใจเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของ ทต.บางปะหัน	ทุกกองของ ทต.บางปะหัน
๒	การจัดทำเอกสารเผยแพร่ ให้แก่บุคลากร เช่น ข้อมูล ข่าวสาร จัดทำคู่มือการปฏิบัติ งาน การประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร เว็บไซต์ของเทศบาล	เพื่อให้เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ของทต.บางปะหัน	พนักงานเทศบาล ประชาชนในพื้นที่ และอปท.ใกล้เคียง	-	-	-	จำนวนเอกสารที่เผยแพร่	ทต.บางปะหัน เป็น ที่รู้จักมากขึ้น	ทุกกองของ ทต.บางปะหัน

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลบางปะหัน จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒,๙๓๙,๒๓๔.-บาท
๒. แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๓๗๒,๐๐๐.-บาท
๓. แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๙๔,๐๐๐.-บาท
๔. แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒,๙๘๗,๔๐๐.-บาท
๕. แผนงานสาธารณสุข งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๘,๒๕๖,๐๐๐.-บาท
๖. แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ตั้งจ่ายไว้ ๑,๒๒๘,๐๐๐.-บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลบางปะหัน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลบางปะหันต้องการผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปะหัน ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลบางปะหัน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation) : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากโดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและ ดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบล บางปะหัน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอน การทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการ โดย คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปะหัน อิงตามผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาลตำบล บางปะหัน เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลบางปะหัน

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลบางปะหัน วัดฤประสงค์ เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปะหัน จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๕ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงาน ร้อยละ ๑๐๐ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๑๐๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๑๐๐ และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ ๑๐๐

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๑๕.๕๖ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๕.๕๖ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๒๘.๘๘

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๒๖.๖๗ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๔๔.๔๔ มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ร้อยละ ๒๘.๘๘ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑๐๐
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๐๐
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๐๐
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๘๐
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๐๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๑๐๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมร้อยละ ๔๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๗๐ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๕ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ร้อยละ ๒๕ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลบางปะหัน จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางปะหันทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลบางปะหัน

.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลบางปะหัน สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่
ที่ อย ๖๑๗๐๑/ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด/ปลัดเทศบาล/นายกเทศมนตรี

เรื่องเดิม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม

ข้อเท็จจริง

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบางปะหัน จะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ข้อระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖
มาตรา ๑๑

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

/ข้อ ๓๐๐...

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อเสนอ ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรอบในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบางปะหัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เห็นควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. ขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๓. สำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลบางปะหัน โดยให้พนักงานทุกคนกรอกข้อมูลในแบบสำรวจฯ
๔. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการ ทบพทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
๕. จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร แล้วให้ดำเนินการส่งเล่มแผนพัฒนาบุคลากร และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รายงานให้อำเภอแม่ทะทราบ เพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยา ต่อไป

/เอกสารอื่นๆ...

๖.หลังจากแผนพัฒนาบุคลากร ได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยา ให้เทศบาล
ตำบลบางปะหัน ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวหทัยรัตน์ ศิริปฐ)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลบางปะหัน
-เพื่อโปรดทราบ/เพื่อโปรดพิจารณา
-เห็นควรดำเนินการตามเสนอ

(นางวรรณภา แก้วชนะ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบางปะหัน
-เพื่อโปรดทราบ/เพื่อโปรดพิจารณา

.....

(นายนิมิตร ฤทธิสารกร)
ปลัดเทศบาลตำบลบางปะหัน

ข้อสั่งการนายกเทศมนตรีตำบลบางปะหัน

- ☐ อนุมัติ/อนุญาต ดำเนินการตามเสนอ
☐

(นายนิมิตร ฤทธิสารกร)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลบางปะหัน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลบางปะหัน สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่
ที่ อย ๖๑๗๐๑/ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลบางปะหัน

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด/ปลัดเทศบาล/นายกเทศมนตรี

เรื่องเดิม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๔๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม

ข้อเท็จจริง

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบางปะหัน จะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ข้อระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๔๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุม พนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาล ต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อเสนอ ข้อพิจารณา

เห็นควรให้พนักงานทุกคนกรอกข้อมูลในแบบสำรวจฯ แล้วนำส่งคืนมายังงานการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อจักได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลบางปะหัน และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวหทัยรัตน์ ศิริปรี)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลบางปะหัน
-เพื่อโปรดทราบ/เพื่อโปรดพิจารณา
-เห็นควรดำเนินการตามเสนอ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบางปะหัน
-เพื่อโปรดทราบ/เพื่อโปรดพิจารณา

(นางวรรณภา แก้วชนะ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายนิมิตร ภูติศรารกร)
ปลัดเทศบาลตำบลบางปะหัน

ข้อสั่งการนายกเทศมนตรีตำบลบางปะหัน

- ☐ อนุมัติ/อนุญาต ดำเนินการตามเสนอ
☐

(นายนิมิตร ภูติศรารกร)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลบางปะหัน

แผนการพัฒนางานเทศบาล



ของเทศบาลตำบลบางปะหัน
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖