



แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ของเทศบาลตำบลตะกุด
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลตะกุดนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลตะกุดโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้าน การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ บริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ของเทศบาลตำบลตะกุด ต่อไป

เทศบาลตำบลตะกุด

๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๖
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๗
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๙
บทที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑๒
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๔
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุด	
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๑๖
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๐
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๒

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.สระบุรี) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลตำบลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุด เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลตะกุดในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ ประกอบด้วย

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

- ฝ่ายอำนวยการ
- ฝ่ายปกครอง

(๒) กองคลัง

- ฝ่ายบริหารงานคลัง

(๓) กองช่าง

- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

(๕) กองการศึกษา

- ฝ่ายบริหารการศึกษา

(๖) กองการประปา

- ฝ่ายผลิต

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตะกุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในทางการบริหาร /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายศราวุธ แป้นขำ	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
	สำนักปลัดเทศบาล						
๒	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายยุทธนา ใจดี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นางสาวชญัญญา นุช วัดเมือง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นางสงกรานต์ จินบัว	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๕	๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นางสาววิลาวัลย์ หยั่งถึง	-	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๖	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นายพนพล เพียรพิทยกุล	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	ลูกจ้างประจำ						
๗	-	นายประจวบ คงสมปราษฎ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	-	นางสาวกิตติกา จันทร์ขำ	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	
๙	-	นางพัฒน์วดี เทียงธรรม	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	
๑๐	-	นางกุลภัสสร ดนมินทร์	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	
๑๑	-	นางสาววิไลลักษณ์ ฤทธิพิศ	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	-	
๑๒	-	นางวันวิสาข์ มหากุศล	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๓	-	นายนิพล คล้ายบัว	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	-	
๑๔	-	นายประชุม สมัครการณ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๑๕	-	-ว่าง-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ว่าง
๑๖	-	นางเบญจมาภรณ์ ผาภิการ	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	
๑๗	-	นางทิพวรรณ สাত্রโสภา	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	
๑๘	-	-ว่าง-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๙	-	นางสิริพร ศรีเปรม	-	คนงาน (ทำความสะอาด)	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในทางการบริหาร /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง						
๒๐	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสมสุข ฐานะวร	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๑	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
๒๒	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางชัญญา ชะเอมเทศ	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๓	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นางนัยนา วิริติ	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	ลูกจ้างประจำ						
๒๔	-	นางวรลักษณ์ คณานุกุล	-	นักวิชาการคลัง	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๕	-	นางจินตนา รางแดง	-	ผช.นักวิชาการคลัง	-	-	
๒๖	-	นางพัสสรณ์ กุลกิจวิสัย	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	
๒๗	-	นางสาวนันทน์ภัส สีทา	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป		-		-	-	
๒๘	-	นางสาวธัญชนก อุตมะ	-	คนงาน (ช่วยงานพัสดุ)	-	-	
	กองช่าง		-		-	-	
๒๙	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายเฉลิมพล ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๐	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	นายสุพทร สุณะเทพ	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๑	๖๓-๒-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๑	-ว่าง-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-		-	-	
๓๒	-	นางสาวณัฏฐกานต์ แสงนวล	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	
๓๓		นางสาวปิยะวรรณ สาตร์โสภา		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			
๓๔	-	นายไชยา พฤกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๓๕	-	นายสุนทร เขียวนรภัย		พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในทางการบริหาร /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองช่าง (ต่อ)						
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๖	-	นายจักรกฤษณ์ เพ็ชรสิงห์	-	คนงาน	-	-	
๓๗	-	นายพิชัย กิจสมักร	-	คนงาน	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๓๘	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
๓๙	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
๔๐	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นางเนาวรัตน์ เรือนจันทร์	-	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชำนาญการ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-		-	-	
๔๑	-	นางสาวตริตส แกร์ขึ้น	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	
๔๒	-	นางจิตตินันท์ ประภาสโนบล	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	
	กองการศึกษา		-		-	-	
๔๓	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
๔๔	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
๔๕	๖๓-๒-๐๘-๒-๒-๒๑๘๒๕	นางสาวรภัทส์วัลย์ แดงเจริญ	-	ครู	-	คศ.๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔๖	-	นางสุทธิโณม มูลพิมพ์	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	
	กองประปา		-		-	-	
๔๗	๖๓-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองประปา	นักบริหารงานประปา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
๔๘	๖๓-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายผลิต	นักบริหารงานประปา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				-	-	
๔๙	-	นายชัยเดช ตรีทอง	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕๐	-	นายปราโมทย์ ทองขลิบ	-	คนงาน	-	-	

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. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตะกุด อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. เทศบาลตำบลตะกุด จัดการอบรมหรือศึกษาดูงานแก่บุคลากรของเทศบาลเป็นประจำอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ในหลักสูตรและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตะกุดทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ร้อยละ ๗๐ ของประชาชนในตำบลตะกุด มีความพึงพอใจในด้านการให้บริการของเทศบาลตำบลตะกุด

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์ในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลตะกุดนั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์งาน นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลตะกุดในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากร บุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลตะกุด มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลตะกุด) นั้น เป็น การศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษา และทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนด ประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ 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 ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควร จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป
ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล
ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง
กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ
สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับ
ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการ
พัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการ
พัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลตะกุดแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือใน
ปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด
พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของ
ยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบ
ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น
ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ
มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ
ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ
ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร
จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก
ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลตะกุด ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

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

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์ในความเห็นของผู้บริหาร สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. ศูนย์ต้องมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและตามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ความรู้ด้านการใช้งานโปรแกรมสำนักงาน โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ การใช้งานด้านอินเทอร์เน็ต สื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาในด้านความมีคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรเทศบาล
๔. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลตะกุด จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- มีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานที่ครบถ้วนและเพียงพอ
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- อายุเฉลี่ยบุคลากรของเทศบาลไม่สูงมาก ยังอยู่ในวัยทำงาน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน
- ขาดทักษะด้านการสื่อสาร ความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (การจัดองค์ความรู้ในองค์กร)
- ขาดการประเมินผลการปฏิบัติที่มีมาตรฐานเดียวกันทำให้เกิดการเหลื่อมล้ำของการประเมิน
- บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงาน

๓. โอกาส (Opportunities)

- ผู้บริหารเทศบาลมีนโยบายไม่ปิดกั้นการพัฒนาความรู้ในด้านการศึกษาและฝึกอบรม
- ปัจจุบันหน่วยงานราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้สร้างโปรแกรมด้านสารสนเทศต่างๆ ขึ้นมา ทำให้เทศบาลทำงานได้สะดวก รวดเร็วและง่ายต่อการปฏิบัติงาน
- เทศบาลอยู่ใกล้ส่วนราชการของจังหวัด ทำให้ได้รับโอกาสหรือการเข้าถึงเรื่องต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว
- มีระเบียบ กฎหมายที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรตามอำนาจหน้าที่

๔. อุปสรรค (Threat)

- ระเบียบ/กฎหมายมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง หรือมีความไม่ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ ทำให้ผู้รับผิดชอบสับสนและไม่กล้าตัดสินใจ
- มีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร ทำให้ไม่สามารถกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่อย่างครบถ้วน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการบริหารโครงการ/แผนงานในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรลดลงหรือถูกตัดไป

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลตะกุด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร ศูนย์บริการ รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลตะกุด ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ เทศบาลตำบลตะกุด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลตะกุด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

ศูนย์บริการเทศบาลตำบลตะกุด เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ใส่ใจการให้บริการประชาชน

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์บริการให้มีความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามภารกิจและหน้าที่
๓. พัฒนาความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลตะกุด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. พัฒนาศูนย์บริการให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ความสุข

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ท้นต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ/ฝึกอบรมตรงตามสายงาน หรือตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ๒. ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน
๒.เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ร้อยละของปัญหาข้อร้องเรียนต่างๆ ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน
๓.สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร ที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำ และการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑.ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานทดแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุด ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างในสังกัด

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ
๔. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างในสังกัด

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๓. พนักงานจ้างในสังกัด

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการสาธารณสุข
๒. พนักงานจ้างในสังกัด

กองการศึกษา ประกอบด้วย

๑. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตะกุด)
๒. พนักงานจ้างในสังกัด

กองการประปา ประกอบด้วย

๑. พนักงานจ้างในสังกัด

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลตำบลตะกุดดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลตะกุด จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้น ต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑.พัฒนาศูนย์บริการประชาชนให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	✓	✓	-	- ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาพนักงานเทศบาลทุกสายงาน	✓	-	✓	- ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map			
		๑.๓ โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	- ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการทดลองงาน			
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการประชาชนหรือลดขั้นตอนในการทำงาน	✓	✓	✓	- จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	-	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๗ โครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม ของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้านการ ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ เครือข่ายคุณธรรม ๑.๒ โครงการเผยแพร่นโยบายคุณธรรม จริยธรรม เทศบาลตำบลตะกุด ๑.๓ โครงการส่งเสริมด้านวินัยและจิตสำนึก ของข้าราชการที่ดี ๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม ๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ - ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๕ เครือข่าย - ร้อยละของบุคลากรเทศบาลที่รู้ ข้อบังคับ - มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในเรื่อง อบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ผู้บริหาร เพื่อใช้ในการจูงใจ พัฒนาและมอบหมาย งานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งสายงานบริหาร ที่ได้รับการพัฒนาใน เรื่องภาวะผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บริหาร	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการประเมิน	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะ การให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้างผู้บริหารที่ เป็นเลิศ	✓	-	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บริหาร (HR For Line Manager)	✓	✓	-	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	-	✓	- ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บริหาร			
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขภาพ สุขใจ	๑.๑ การสำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	- ร้อยละความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน - จัดกิจกรรมสนทนาหรือกีฬาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - ร้อยละความพึงพอใจและความรู้จากการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	การฝึกอบรม/การจัดกิจกรรม	งานเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ การส่งเสริมกิจกรรมสนทนาหรือกีฬา	✓	✓	✓				
		๑.๓ โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาล	✓	✓	✓				
		๑.๔ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยกิจกรรมพัฒนาทีมงาน	-	✓	-				

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM	๑.๑ โครงการ/กิจกรรมจัดทำแผนจัดการความรู้ในส่วนราชการ	✓	✓	✓	- ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนจัดการความรู้ - ร้อยละความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม - เผยแพร่ข้อมูลความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารของเทศบาลอย่างน้อย ๓ เดือน/ครั้ง	การฝึกอบรม/การถ่ายทอดความรู้จากแต่ละส่วนราชการ	งานเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล - ทุกส่วนราชการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ในส่วนราชการ	✓	✓	✓				
		๑.๓ การเผยแพร่ข้อมูลความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์ของเทศบาล เช่น เว็บไซต์ หรือ โลกโซเชียล	✓	✓	✓				

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลตะกุด จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท
- ๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๔) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๕,๐๐๐ บาท
- ๕) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๕,๐๐๐ บาท

๒. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๒๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๕,๐๐๐ บาท
- ๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท
- ๔) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๕,๐๐๐ บาท
- ๕) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๕,๐๐๐ บาท

๓. เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๒๐,๐๐๐ บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๕,๐๐๐ บาท
- ๓) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๕,๐๐๐ บาท

๕) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๕,๐๐๐ บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลตะกุด ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการทำงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการทำงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่จะทำให้ทราบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองหรือไม่ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลตำบลตะกุดต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามสายงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะหลัก หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบที่ต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน โดยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

๑.๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถใน

การมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

๑.๔) การบริการเป็นเลิศ คือ การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

๑.๕) การทำงานเป็นทีม คือ การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

๒) สมรรถนะตามสายงาน

สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นในสายงานหรือกลุ่มงานนั้นๆ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

๒.๑ การคิดวิเคราะห์

๒.๒ การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล

๒.๓ การแก้ไขปัญหาแบบมีอาชีพ

๒.๔ ศิลปะการโน้มน้าวใจ

๒.๕ การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ

๒.๖ การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก

๒.๗ การบริหารความเสี่ยง

๒.๘ การบริหารทรัพยากร

๒.๙ การวางแผนและการจัดการ

๒.๑๐ การวิเคราะห์และการบูรณาการ

๒.๑๑ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

๒.๑๒ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์

๒.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน

๒.๑๔ ความคิดสร้างสรรค์

๒.๑๕ การมุ่งความปอดภัยและการระวังภัย

๒.๑๖ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

๒.๑๗ การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

๒.๑๘ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

๒.๑๙ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

๒.๒๐ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น

๒.๒๑ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๒.๒๒ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุด อ้างอิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาลเป็นสำคัญ

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตะกุด

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตะกุด มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุด จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๐ คน จากทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๓๒.๕๐ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๕.๐๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๕๐.๐๐ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๑๒.๕๐

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๒๐.๐๐ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๔๐ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๔๐.๐๐

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๒.๕๐ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๓๒.๕๐ มีอายุงานระหว่าง ๕ – ๑๐ ปี ร้อยละ ๒๕ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓๐.๐๐
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๔๕.๐๐
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๕.๐๐
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๒.๕๐
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๗๕.๐๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ร้อยละ ๕๐.๐๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๒๕.๐๐ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๒๐.๐๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมภายในจังหวัดสระบุรี ร้อยละ ๘๐.๐๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุด จะเป็นข้อมูลให้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

.....