



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลห้วยทราย
อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลห้วยทราย นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลห้วยทราย โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยทราย ต่อไป

เทศบาลตำบลห้วยทราย

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๙
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๐
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๒
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๔
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
- แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๘
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๑
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๓
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	

บทที่ ๑ บทนำ

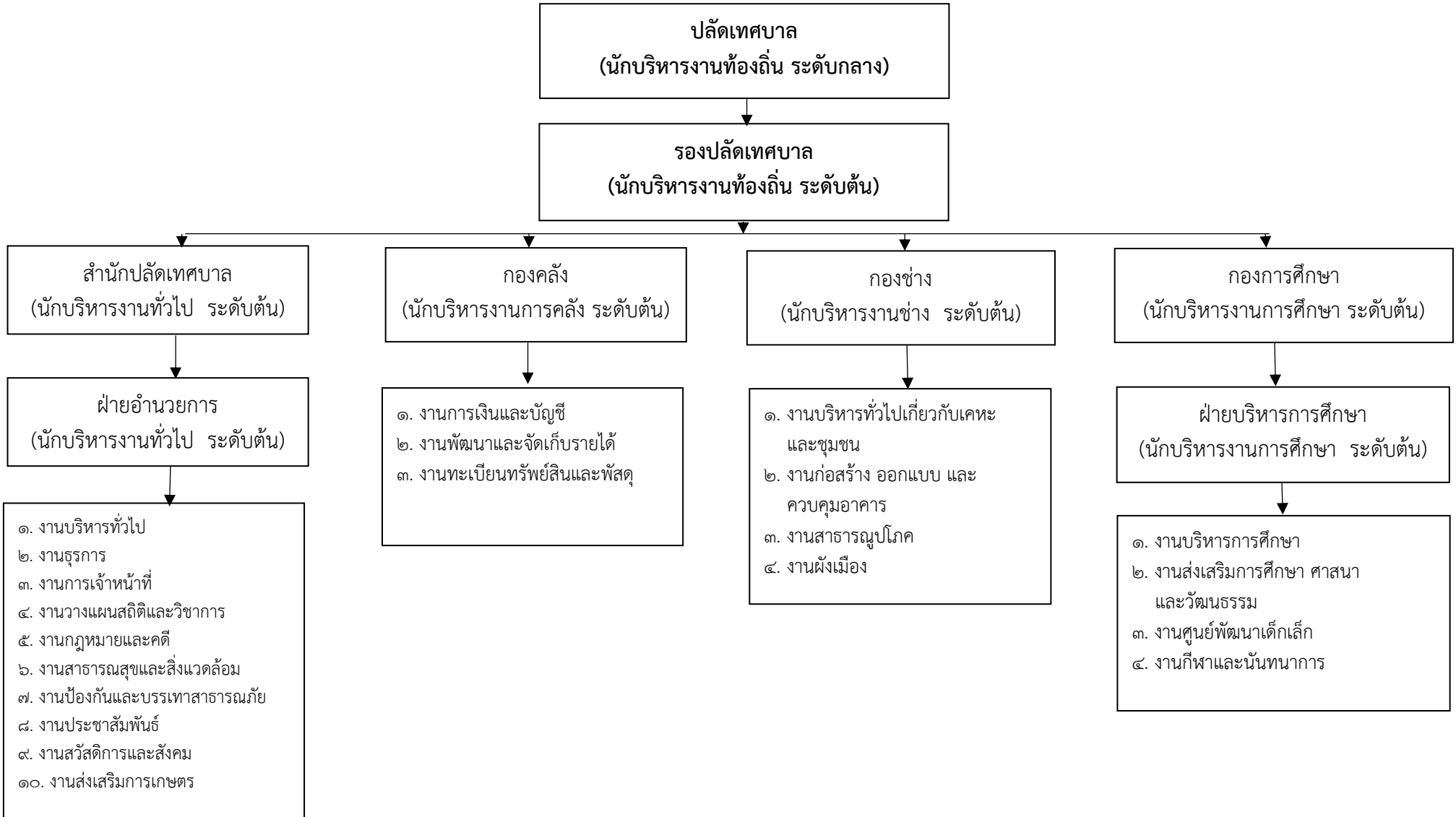
หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลห้วยทราย อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานของเทศบาลตำบลห้วยทราย เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยทราย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

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



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



- | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|---|---|---------------------------------|--|--|------------------------|---|---|
| -หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
-ลูกจ้างประจำ
-พนักงานขับรถยนต์
-คนงานทั่วไป (๒) | -จพง.ธุรการ ชง.
-ผช.จพง.ธุรการ | -นักทรัพยากรบุคคล ปก.
-ผช.นักทรัพยากรบุคคล | -นักวิเคราะห์ ฯ ปก.
-ผช.นักวิเคราะห์ ฯ | -นิติกร ชก.
-คนงานทั่วไป (๑) | -จพง.สาธารณสุข ชง.
-คนงานทั่วไป (๑) | -นักป้องกัน ฯ ชก.
-พนง.ขับรถบรรทุกน้ำ
-คนงานทั่วไป (๒) | -จพง.ประชาสัมพันธ์ ปง. | -หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
-ผช.นักพัฒนาชุมชน | -หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
-นักป้องกัน ฯ ชก. |
|--|-----------------------------------|---|---|---------------------------------|--|--|------------------------|---|---|

โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี

-จพง.การเงินและบัญชี ชง. (๒)

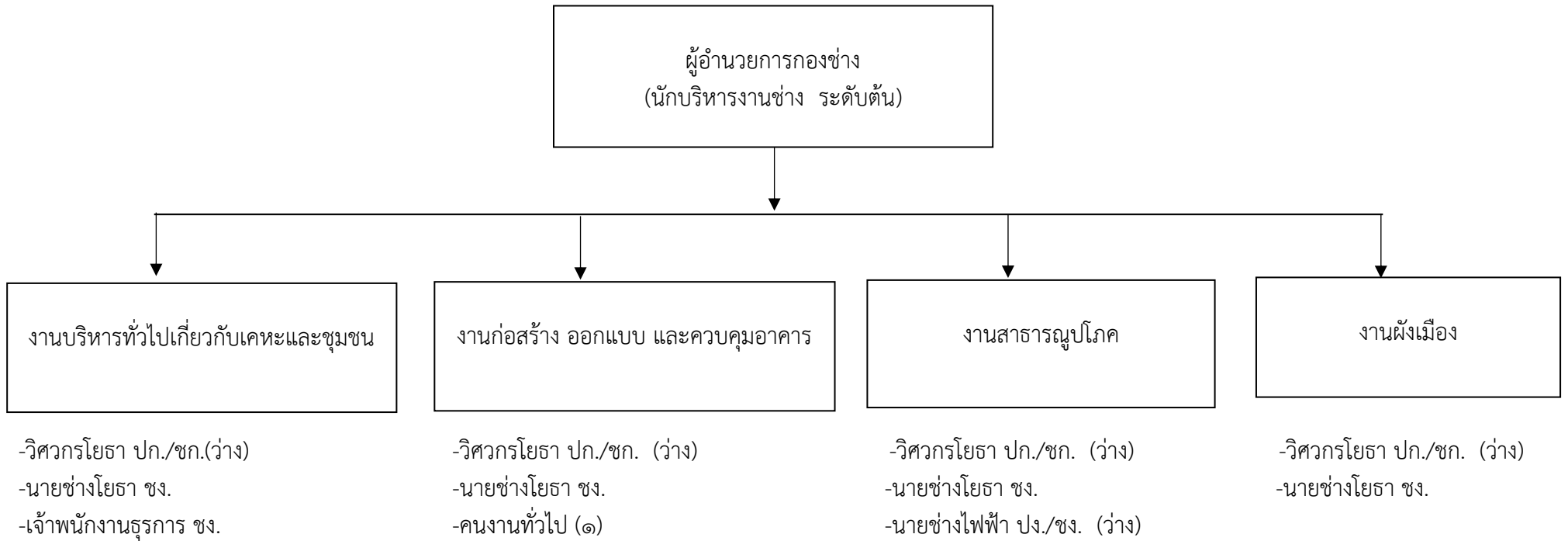
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

-เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.
-ผช.จพง.ธุรการ
-คนงานทั่วไป (๑)

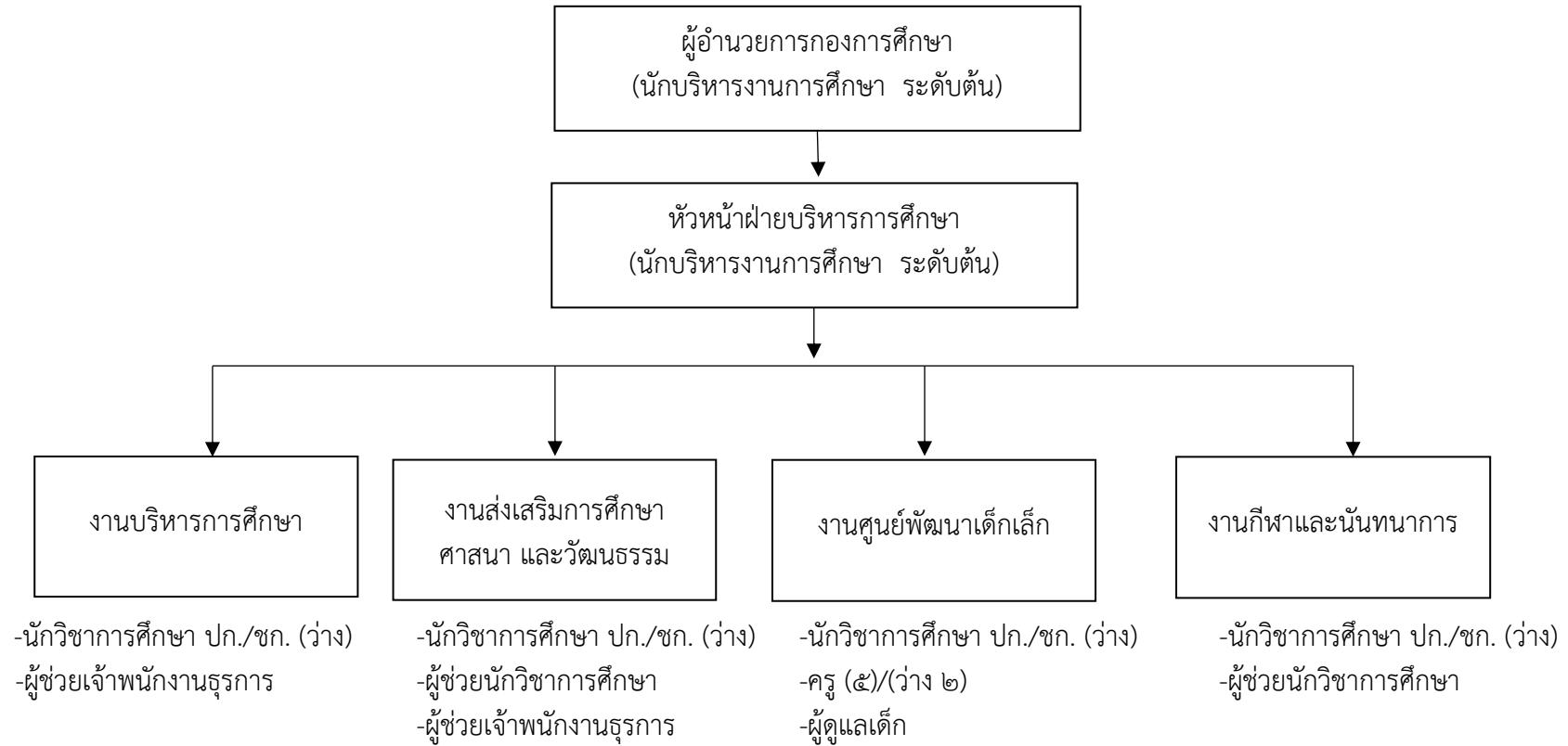
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.
-คนงานทั่วไป (๒)

โครงสร้างของกองช่าง



โครงสร้างของกองการศึกษา



๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งพนักงาน เทศบาล/ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายจิรพงศ์ เต็มจิตร	ปลัดเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	
๒	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นางครุณี แก้วโพธา	รองปลัดเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดเทศบาล						
๓	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวพริ้มรวี สมงาม	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๔	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
๕	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นายบารมี บุญรัตน์ สุนทร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สุนทร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๖	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นายกิตติศักดิ์ สุวรรณพันธุ์โสภา	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายนเรศ โนชัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ชำนาญการ	
๘	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสาวนිරนุช วุฒิไธย	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๙	๑๓-๒-๐๒-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสาวคณินิจ ดาวเวียง กัน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๐	๑๓-๒-๐๒-๔๑๐๑-๐๐๑	นางชนิษฐา ตูพลากร	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๑	๑๓-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	นายติณภพ คันทา	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
ลูกจ้างประจำ						
๑๒	-	นายสนิท เตชะตา	ภารโรง	-	-	
พนักงานจ้าง						
๑๓	-	นายสุรศักดิ์ จันทร์ตาเงิน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	
๑๔	-	นางเกศริน หลานสา	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	
๑๕	-	นางจิระนัน เป็งเรือน	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	
๑๖	-	นายวุฒิศักดิ์ เตชะตา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๗	-	นายเฉลิมพล เลียงประเสริฐ	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	
๑๘	-	นายดุสิต พลหาญ	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๑๙	-	นายทวี ศรีคำ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	
๒๐	-	นางกรรณิการ์ ทาวงศ์มา	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	
๒๑	-	นายกิตติศักดิ์ คำชมภู	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	
๒๒	-	นายกฤษดา กันธาหงษ์	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	
๒๓	-	นายธัญพงษ์ ชันเตจ๊ะ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	
๒๔	-	นายพนม นันป้อ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	
๒๕	-	นายจรรย์ อยู่ยอด	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	
๒๖	-	นางสาวกฤติมา ใจวงศ์ด้วง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	
๒๗	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ว่าง
๒๘	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ว่าง

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งพนักงาน เทศบาล/ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
กองคลัง						
๒๙	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสาวรังสิมา บุญชัย	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓๐	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นางสาวพัทตร์เพ็ญ ชุ่มแสง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๓๑	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางสาวชมพูนุท คำสุวรรณ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๓๒	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นางอลิสตา ต้นหล้า	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๓๓	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	นางสร้อยญา ฝั้นอุตมะ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้าง						
๓๔	-	นางสาวนภารัตน์ คำผั้น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๓๕	-	นางมาริษา ทาแดง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	
๓๖	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ว่าง
๓๗	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ว่าง
กองช่าง						
๓๘	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายถนอม ปัญโญ	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓๙	๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	
๔๐	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายพิทักษ์พงษ์ สุวิภาโล	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๔๑	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	-	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง
๔๒	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	นางจิรารัตน์ ทาคำวัง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้าง						
๔๓	-	นายสวัสดิ์ ภัคดี	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	
กองการศึกษา						
๔๔	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
๔๕	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
๔๖	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	-	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง
๔๗	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๕๐๘	นางสมศรี คำผั้น	ครู	สายงานการสอน	ชำนาญการ	
๔๘	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๕๐๙	นางสาธิตา ไชโพธิ์	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	
๔๙	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๕๑๐	นางสาวทิพวรรณ ทะโยโส	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	
๕๐	๑๓-๓-๐๘-๒๒๐๕-๕๐๗	-	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	ว่าง
๕๑	๑๓-๒-๐๘-๒๒๐๕-๔๙๕	-	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	ว่าง
พนักงานจ้าง						
๕๒	-	นางสาวเอมอร วงศ์เทพ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	
๕๓	-	นางพัชรินทร์ คำดา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๕๔	-	นางสาวอังทลักษ์ณ์ ปัญใจแก้ว	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๕๕	-	นางสาวศิริ สุริยะ	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๕๖	-	นางชลธิศ ต๊ะหล้า	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยทราย อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลห้วยทราย ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยทรายทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลห้วยทราย ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่อง ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผล ครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลห้วยทราย นั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้มีความเชื่อมโยงต่อกับยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลห้วยทราย ในทุก ๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้าน ทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลห้วยทราย มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลห้วยทราย) นั้น เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้วจากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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 ซึ่งให้ได้มา ซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์
ต่อไป

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 แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากร
ได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการ
ดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดี
ในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์เนื่องจากความเป็นจริงที่ว่า
องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น
การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลด
การดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการ
แข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนานักงานเทศบาล (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการ
กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนานักงานเทศบาลในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้
เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนานักงานเทศบาล โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔
มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลห้วยทรายแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้
เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนด
ตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์
ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนานักงานเทศบาล
นั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตาม
ยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้
ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่ง
นำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนานักงานเทศบาลนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า
ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติ
การ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูล
เพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

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

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า พนักงานเทศบาลตำบลห้วยทราย ในเรื่องอัตรากำลัง ที่จะมีกำลังคนเพิ่มขึ้นจากการรับโอน การบรรจุใหม่ ซึ่งมีผลในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในเรื่องค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาของบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารงาน

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีการพัฒนาตน โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- จำนวนพนักงานเทศบาล บรรจุไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง
- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- กฎหมาย ระเบียบยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- พนักงานเทศบาลบางคน ยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
- งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ยังมีจำกัด

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร พนักงาน รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลห้วยทราย ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาพนักงานเทศบาลร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

“พนักงานเทศบาลตำบลห้วยทราย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม”

พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนาคน การจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริม การทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วม
๓. ส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง
๔. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลห้วยทราย ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายของการพัฒนา ที่กำหนดไว้ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. การพัฒนาด้านการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาจิตสำนึก และจิตสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา

๑. การสัมมนาการบริหารและการจัดการ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์กร
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดการทำงาน เน้นกระบวนการพัฒนาตนเอง
๓. เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของเทศบาลตำบลห้วยทรายให้มีทักษะและความรู้การปฏิบัติงาน
 - ๔.๑. ความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่นระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
 - ๔.๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร
 - ๔.๓. ด้านการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในการวางแผน การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ การประสานงาน การให้บริการประชาชน ผู้มาติดต่องาน
 - ๔.๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว เช่น การส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร และการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
 - ๔.๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานในองค์กร การมีจิตสาธารณะ

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลห้วยทราย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับพนักงานเทศบาลในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้าน การปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล

ประกอบด้วย

๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. นิติกร
๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. นักทรัพยากรบุคคล
๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
๑๒. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๕. พนักงานจ้าง

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. วิศวกรโยธา
๓. นายช่างโยธา
๔. นายช่างไฟฟ้า
๕. เจ้าพนักงานธุรการ
๖. พนักงานจ้าง

กองการศึกษา

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. หัวหน้าฝ่ายการศึกษา
๓. นักวิชาการศึกษา
๔. ครู
๕. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลดำเนินการเอง หรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลห้วยทราย จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลห้วยทราย อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรบนพื้นฐาน สมรรถนะ	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	-โครงการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ/งาน	√	√	√	-ข้าราชการและพนักงานที่เข้ารับการ บรรจุใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	การฝึก อบรม	-หน่วยงาน ภายนอก -ส่วนราชการ อื่น ๆ -สำนักปลัด งานการ เจ้าหน้าที่
		-โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติงาน แผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	√	√	√	-ข้าราชการสายผู้ปฏิบัติ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมาก ขึ้น	การฝึก อบรม	-สถาบันพัฒนา บุคลากร -ส่วนราชการ อื่น -หน่วยงาน ภายนอก
		-โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหาร ตาม แผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	√	√	√	-ข้าราชการสายงานผู้บริหาร มีความรู้ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่ม มากขึ้น	การฝึก อบรม	-สถาบันพัฒนา บุคลากร -ส่วนราชการ อื่น -หน่วยงาน ภายนอก

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรให้มี คุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา	-โครงการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ด้านส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริต	√	√	√	-ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน	-การฝึกอบรม -การรณรงค์	-สำนักปลัด -ส่วนราชการ อื่น
		-โครงการเทศบาลโปร่งใส หัวใจคุณธรรม	√	√	√	-ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล รวมทั้งผู้นำ ท้องที่ มีจิตสำนึกในการต่อต้าน การทุจริต	-การฝึกอบรม -การรณรงค์	-สำนักปลัด -ส่วนราชการ อื่น
	๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก							

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓. การส่งเสริม วัฒนธรรมการ เรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่ องค์กรแห่งการ เรียนรู้	จำนวนครั้ง ต่อคน ต่อปี ที่ได้รับการพัฒนา	-โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากร	✓	✓	✓	- บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่ม มากขึ้น	การประชุม/ สัมมนา	-ทุกส่วน ราชการและทุก หน่วยงาน -สำนักปลัดงาน การเจ้าหน้าที่
		-โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรใน หน่วยงาน	✓	✓	✓	-บุคลากรในหน่วยงานมี ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-การประชุม	-สำนักปลัด งานการ เจ้าหน้าที่ -สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษา
		-โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลัง เพื่อรองรับนโยบายที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓	✓	-บุคลากรในหน่วยงานได้รับการ พัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน	-การฝึกอบรม/ สัมมนา -อื่น ๆ	-ทุกส่วน ราชการและ หน่วยงานที่ ดำเนินการ

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลห้วยทราย จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ๑) งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- ๒) งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท
- ๓) งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท
- ๔) งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐๐๐ บาท
- ๕) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๖) งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๗) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท
- ๘) งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ๑) งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- ๒) งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท
- ๓) งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท
- ๔) งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐๐๐ บาท
- ๕) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๖) งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๗) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท
- ๘) งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๓. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ๑) งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- ๒) งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท
- ๓) งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท
- ๔) งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย หมวด ค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐๐๐ บาท
- ๕) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๖) งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๗) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท
- ๘) งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ค่าเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลพนักงานเทศบาลเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลห้วยทราย ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลพนักงาน ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลห้วยทราย ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลห้วยทราย ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่พนักงานทุกตำแหน่งภายในเทศบาลต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลห้วยทราย ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของพนักงานเทศบาล ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ตำบลห้วยทราย เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของเทศบาลตำบลห้วยทราย อิงตามผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล เป็นสำคัญ

