

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลบางหมาก
อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลบางหมากนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลบางหมากโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมากต่อไป

เทศบาลตำบลบางหมาก
อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
- อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๑
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๒-๑๕
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๑๗
- การดำเนินการพัฒนา	๑๗
- การติดตามและประเมินผล	๑๘
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	๑๘
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๙
- วิธีการพัฒนา	๑๙
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	๒๐-๒๒
- โครงการตามแผนการพัฒนาบุคลากร	๒๓-๒๔
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๒๕
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๒๕

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

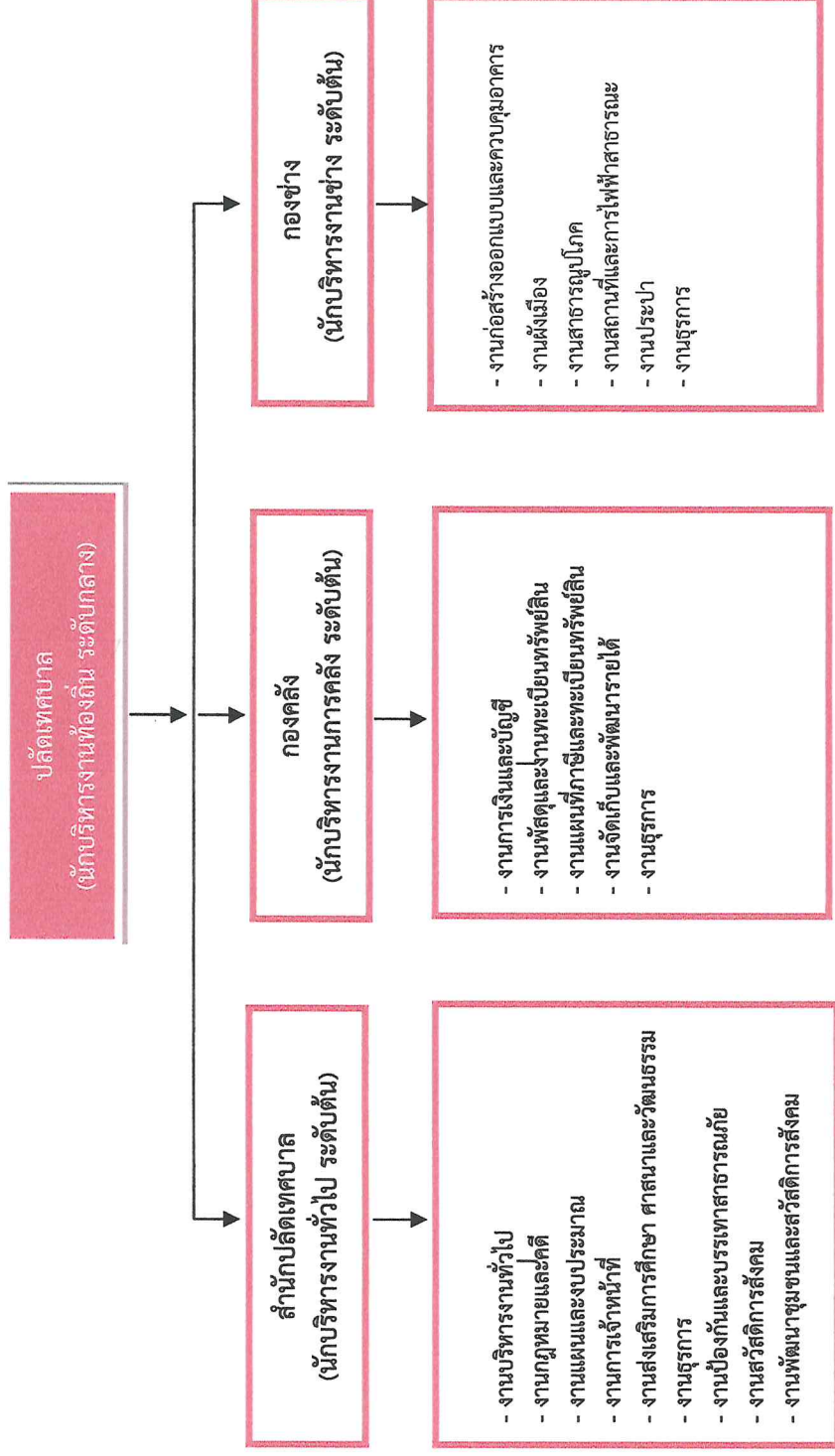
หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลตำบลบางหมาก พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลตำบลบางหมาก ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลตำบลบางหมากมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ อปท.ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณีกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลตำบลบางหมากพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลตำบลบางหมากสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. และ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณี ร่วมกับ อปท.ต้นสังกัด หรืออปท.ต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน...จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลบางหมาก ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลตำบลบางหมากจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางหมาก นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลบางหมาก อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมากเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบางหมากในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางหมาก



อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลบางหมากประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

๑	ว่าง														
๒	ว่าง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๒,๘๐๐	๓๒,๘๐๐	๓๑,๕๐๐	๓๑,๕๐๐	๗,๐๐๐	
๓	นางสาวสุจินต์ เพชรพริณ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	๓๐,๒๒๐	๓๐,๒๒๐				
๔	นางสาวยุพิน น้อยศรี	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นิติกร	๒๕,๑๑๐	๒๕,๑๑๐				
๕	นางสาวศิริวรรณ อามานนท์	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๒๖,๙๘๐	๒๖,๙๘๐				
๖	นางสาววรรณาธรรม์ ชื่อสัตย์	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๐,๙๕๐	๓๐,๙๕๐				
๗	ว่าง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๒๙,๖๑๐	๒๙,๖๑๐				
๘	นายธีระเดช สัจจวรกาญจน์	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒๐,๙๕๐	๒๐,๙๕๐				
๙	ส.อ วรพงษ์ สุขยี่ริญ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติการ	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒๒,๙๖๐	๒๒,๙๖๐				

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มขึ้นอื่น ๆ	
๑๐	นางสาวจรัสรัตน์ ฤกษ์คำ	ปวช	๑๑๒๐๑๔๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๑๑๒๐๑๔๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๒๖,๑๒๐	-	-	-
๑๑	ส.อ กนกพรพรณ เพชรหนัก	ปริญญาโท	๑๑๒๐๑๔๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑๑๒๐๑๔๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๖,๙๕๐	-	-	-
๑๒	นางมณีนีรัตน์ ทุนตระณีย์	ปริญญาตรี	๑๑๒๐๑๖๖๐๐๑๑๕	ครู	คศ๑	๑๑๒๐๑๖๖๐๐๑๑๕	ครู	คศ.๑	๒๔,๕๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางประไพ เถลิงวิทยกุล	ปริญญาตรี	๑๑๒๐๑๖๖๐๐๑๑๖	ครู	คศ๑	๑๑๒๐๑๖๖๐๐๑๑๖	ครู	คศ.๑	๒๕,๓๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางบุญเรือน แก้วจินดา	ปริญญาตรี	๑๑๒๐๑๖๖๐๐๑๑๗	ครู	คศ๑	๑๑๒๐๑๖๖๐๐๑๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๒,๖๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	นางสาวไสว เสาวคนธ์	ปริญญาตรี	๑๑๒๐๑๖๖๐๐๑๑๗	ครู-	ครูผู้ช่วย	๑๑๒๐๑๖๖๐๐๑๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	สุกัญญาประจักษ์ นางกมลวรรณ จิตรบรรจง		ปริญญาตรี	นักการ			นักการ		๑๙,๗๒๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๗	นางสาวสุภาวาศ นเรนทรราช	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล				ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑๕,๐๐		
๑๘	นายอริยวัฒน์ โย๊ะประทีป	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน				ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๒๒,๖๒๐		
๑๙	นายธนชัย นาควิเชียร	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๕,๙๒๐		
๒๐	นางสาวพัชรี มัทมิต	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๙,๔๐๐		
๒๑	นางสาวสาวิณี ฐานสันโดษ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๙,๖๙๐		๒,๐๐๐
๒๒	นางสาวธมลวรรณ อุทุมรัตน์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๒,๐๘๐		๖๑๐
๒๓	นายสนทยา นาควิเชียร		พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ				พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		๑๒,๕๕๐		๗๓๕
๒๔	นายสุชีพ สุขแจ่ม		พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ				พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		๑๐,๕๙๐		๒,๐๐๐
๒๕	นายธนะรัตน์ จันทรงจนา		พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ				พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		๑๑,๕๘๐		๑,๗๐๕
๒๖	นายบรรเศรษฐ์ องค์กรไพร		พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ				พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		๑๐,๐๘๐		๒,๐๐๐
๒๗	นายวุฒิชัย เพชรธง		พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ				พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		๙,๘๗๐		๒,๐๐๐
๒๘	นายวินวัฒน์ วงศ์อินทร์		พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ				พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ		๙,๘๗๐		๒,๐๐๐
๒๙	นายทรงภกรท สมภักดิ์		พนักงานขับรถ				พนักงานขับรถ		๑๒,๕๕๐		๑,๑๕๕

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๐	นางสาวสุชีรา ศรีลังกา	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๓๓,๐๗๐		๒๑๕	
๓๑	นางสาววนิษา จันรงนา			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๒๒,๒๑๐		๒,๐๐๐	
๓๒	นางสาวสุนิสา โยนิรัตน์			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๓,๑๕๐		๒,๐๐๐	
๓๓	นางสาวสุดาวรรณ อินทนาศักดิ์			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๒,๐๖๐		๑,๒๒๕	
๓๔	นางสาวดารุณี พนมลัย			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๙,๙๙๐		๒,๐๐๐	
๓๕	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๓๕	นายชูเกียรติ ไตรทิพย์			พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๓๖	นายสุทัศน์ เทพมณี			พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๓๗	นายอนันต์ สุขสวัสดิ์			พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๓๘	นายอดิศักดิ์ วงศ์ทัฬห			พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๓๙	นายธีระพงษ์ มิตรเมฆ			พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๔๐	นายศรีสุภาพ สันทัดการ			พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๔๑	นายสมศักดิ์ พลช่วย			คนงาน			คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๔๒	นายณรงค์ เทพมณี			คนงาน			คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๔๓	นายไตรพร อรุณพันธ์			คนงาน			คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๔	นางสาวอนุสรณ์ ไตรทิพย์			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๔๕	นางสาวจันทิมา นาคศรีสุทธิ์			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๔๖	นางสุดารัตน์ ปุญญ์โสม			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๔๗	นางสาวกฤษณา ฤกษ์นิมิตร			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๔๘	นายสมเพียง นาคแห่งพิศ			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๔๙	นางสาวรียานุช แก้วนภา			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๐	นายไกรสร จันรงนา			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๑	นางสาวบุณตีชา ชัยชนะ			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๒	นางสาวนริชา กิจธารา			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๓	นายวัฒนา เรืองธารา			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๔	นางสาววิธิญา คมนาคม			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๕	นางสาวจิตรา สุพรรณกาญจน์			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๖	นางสาวกัททิรา สุนทรภู			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๗	นางสาวชนิดา จันทร์สอน			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๘	นายพรไพศาล คงมัน			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๙	นายสมชาย ฮินาเขต			ยาม		ยาม		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๐	นางสมรภัทน์ สายัณห์		๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐		
๖๑	นางสาวกาญจนา เพชรฤทธิ์		๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๔	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๔	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชำนาญการ	๒๕,๑๕๐			
๖๒	นางสาวเพ็ญประภา เสาศคนธ์ -อุทัยวงศ์		๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๒,๗๓๐			
๖๓	นางประหยัด ไทยมุก			เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี			เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑๙,๗๒๐			
๖๔	นางเนาวรัตน์ อินนากักร พนักงานจ้าง (สารกิจ)			เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้			เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑๘,๗๙๐			
๖๕	นางสาวพัชณวีย์ เทวเย็น			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๒,๐๒๐			
๖๖	นางสาวเรวดี มรรคสินธุ์			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑๑,๑๔๐			
๖๗	นางสาวอรอุมา ลิขิต			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน		๑๑,๑๓๐			
๖๘	นายสุทัศน์ ทนโกจารย์			พนักงานจตมาตราบำ			พนักงานจตมาตราบำ		๙,๔๐๐			

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางหมากและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่เทศบาลตำบลบางหมากกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางหมากจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบางหมากไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งเทศบาลตำบลบางหมากได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

๑.๑ จุดแข็ง

๑.๑.๑ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลบางหมาก

๑.๑.๒ มีระดับความรู้ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลาย จนถึงปริญญาโท

๑.๑.๓ มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

๑.๑.๔ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

๑.๑.๕ มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๒ จุดอ่อน

๑.๒.๑ บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก

๑.๒.๒ ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

๑.๒.๓ มีภาระหนี้สิน

๑.๒.๔ ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

๒.๑ จุดแข็ง

๒.๑.๑ บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง

๒.๑.๒ บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๒ จุดอ่อน

๒.๒.๑ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๒ บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

๓) การวิเคราะห์ห้องค์กร

๓.๑ จุดแข็ง

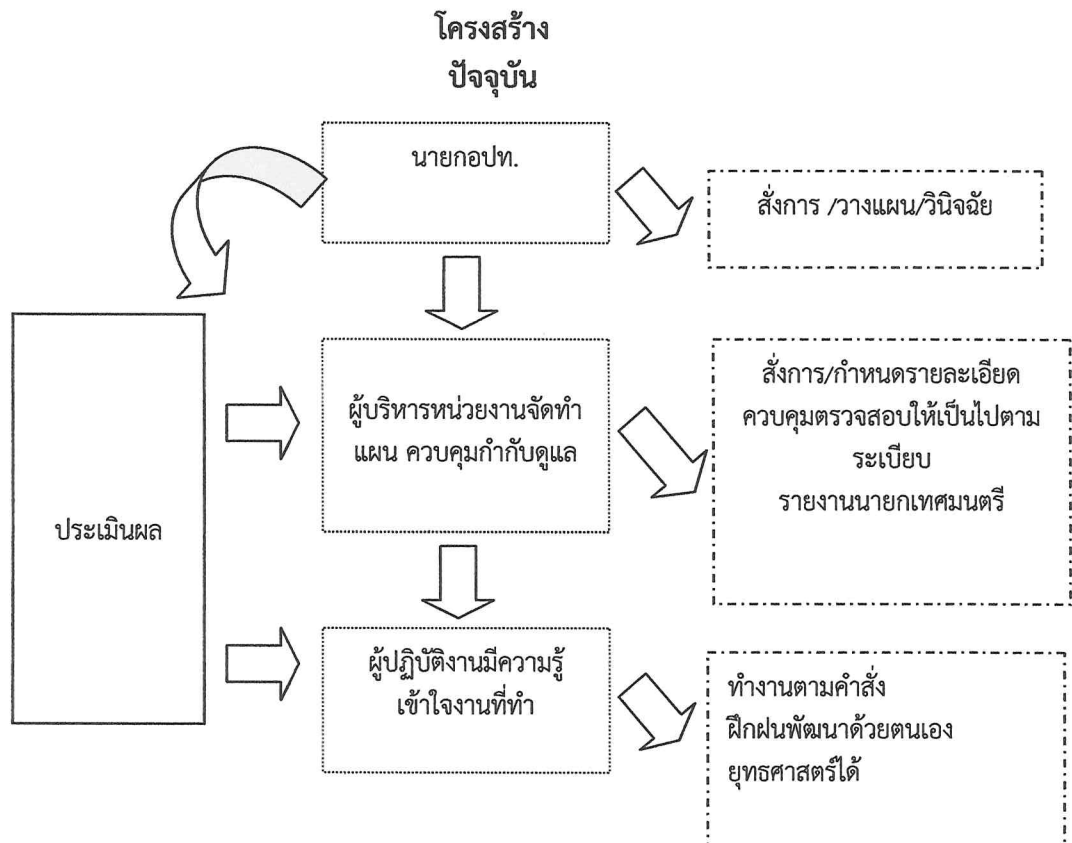
- ๓.๑.๑ บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาลตำบลบางหมากทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
- ๓.๑.๒ บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- ๓.๑.๓ มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างด้วยกัน และระหว่างชุมชน

๓.๒ จุดอ่อน

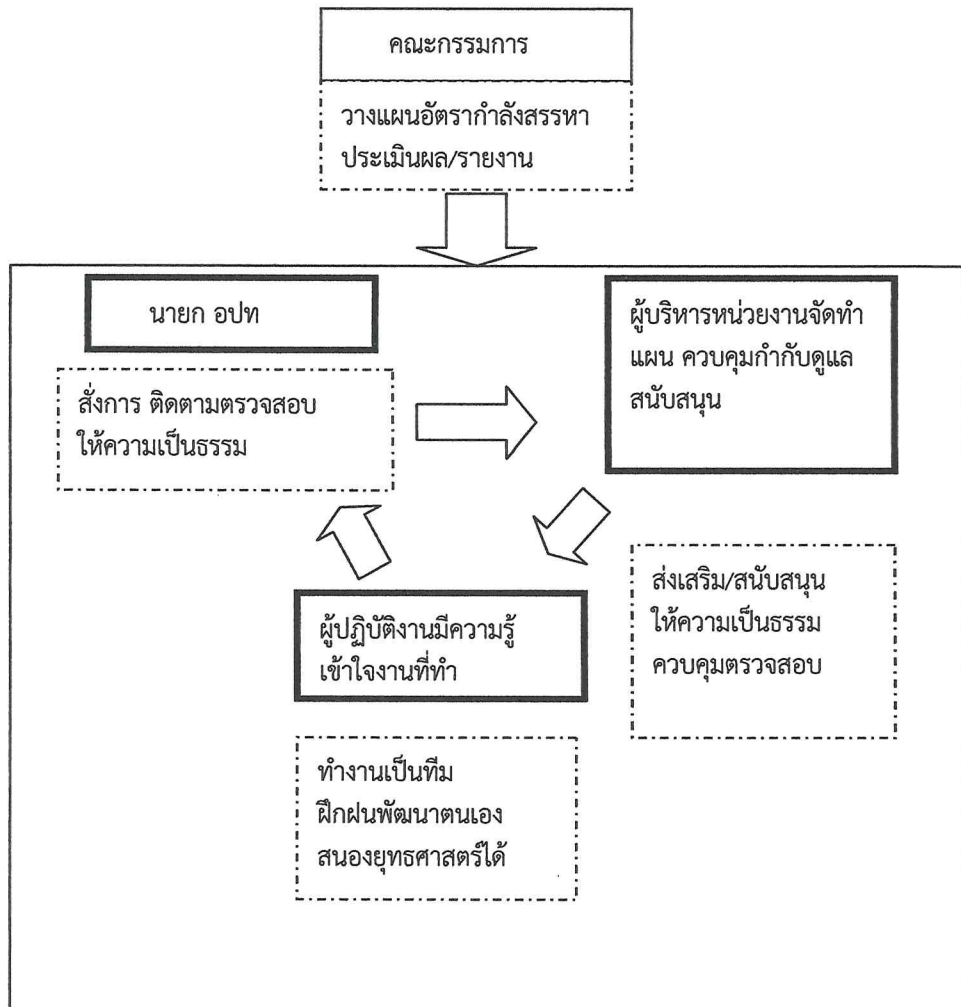
- ๓.๒.๑ มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ๓.๒.๒ มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
- ๓.๒.๓ มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
- ๓.๒.๔ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
- ๓.๒.๕ มีพื้นที่ในการพัฒนางาน มีปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
- ๓.๒.๖ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบางหมาก จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบางหมากเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลบางหมาก จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมากที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมากจะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาถัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ 2 : วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลบางหมากในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบล บางหมาก

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล บางหมาก

๒.๔ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนา ตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมาก

๒.๕ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมาก ได้รับพัฒนาทักษะและความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ภายในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๖ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมาก ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด

ส่วนที่ 3 : เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางหมากประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางหมากทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ 4 : ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

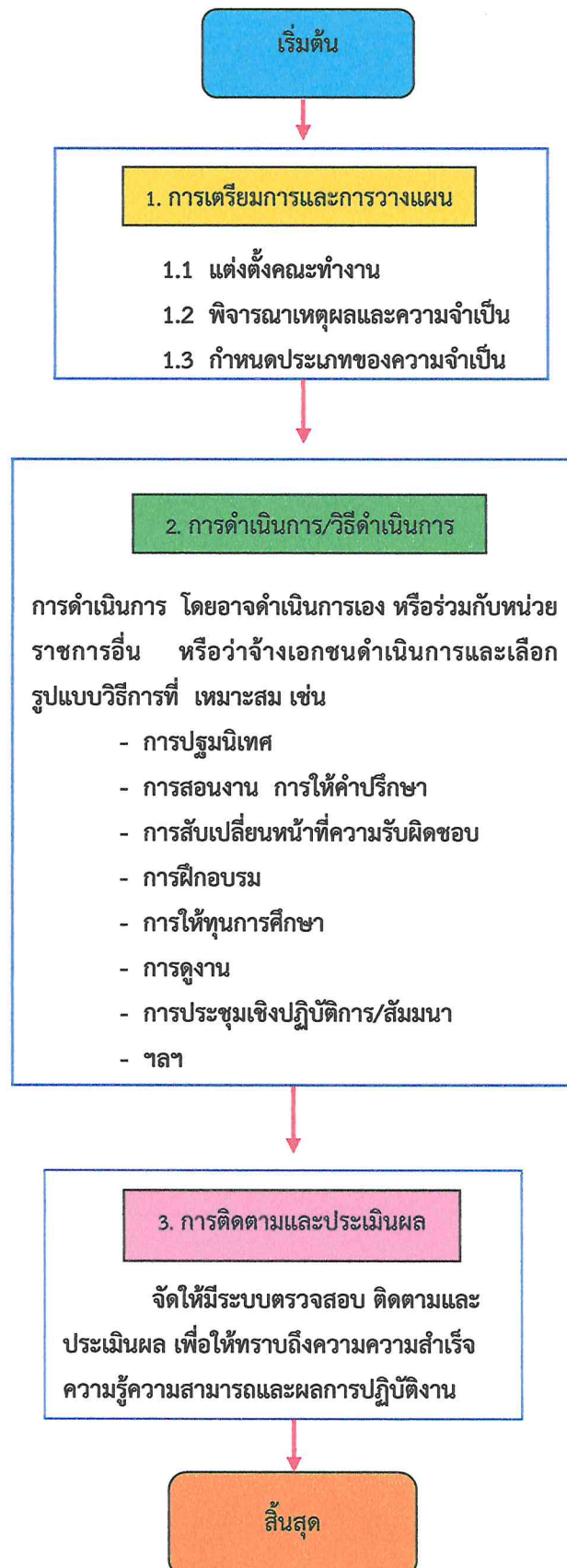
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ 5 : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลบางหมากกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลบางหมากจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลบางหมากจะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลบางหมากเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

รายละเอียดแผนงานพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลบางหมาก

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบล บางหมากทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายใน ระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการทำงาน โดยใช้ หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษา ต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกเทศบาลตำบลบางหมากผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสที่ชนะศึกษาตามโครงการ ต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้นทุนการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และ หลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ <p>- ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>งบเทศบาลตำบล บางหมาก</p> <p>งบเทศบาลตำบลบางหมาก หรือได้รับจาก สด.</p> <p>งบเทศบาลตำบล บางหมาก</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบล บางหมากทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>แผนงานด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และ อื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ 	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>งบประมาณ ตำบลบางหมาก</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา สดชื่นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และ สถานที่บริการประชาชน 	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>งบประมาณ ตำบลบางหมาก</p>	

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (O.D.) ในสังกัด	- เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล/ พนักงานครู/พนักงาน จ้าง/ลูกจ้างประจำ	๑๐๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัดฯ
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนและดำเนินชีวิต ได้อย่างปกติสุข	สำนักงานปลัดฯ
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/ สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - ส.ท./กำนัน/ผญบ. - พนักงานเทศบาล	๓๐๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กร ได้อย่างดี	สำนักงานปลัดฯ
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	- พนักงานเทศบาล ในตำแหน่งผู้บริหาร ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงาน/ลูกจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษา	- บุคลากรในสังกัดส่วนการศึกษา	๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจทักษะและประสบการณ์ในการจัดการเรียน การศึกษา	สำนักเปิดเทคนิบาล
๗	โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานของ ส่วนราชการภายในต้นแผนงาน งบประมาณ	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในการ จัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัดส่วน การคลัง	๒๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- พนักงานได้รับความรู้และ สามารถจัดเก็บภาษีได้ตาม เป้าหมาย	กองคลัง
๘	โครงการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วม ในการจัดทำงานของเทศบาล ตำบลบางหมาก	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการ จัดทำงานงบประมาณของ เทศบาลตำบลบางหมาก	- บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำงบประมาณ ของเทศบาลตำบลบางหมาก	๒๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำ งบประมาณของเทศบาล-	ทุกส่วนราชการ ที่ดำเนินการ

ส่วนที่ 6 : การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลบางหมากจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่เทศบาลตำบลบางหมากส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ 7 : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมากสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงาน สู้ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ